

المنظمة العربية للتنمية الإدارية
بحوث ودراسات

أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع

تأليف
أحمد جابر حسنين علي

481



المنظمة العربية للتنمية الإدارية

بحوث ودراسات

481

أخلاقيات العمل

بين الدين والمجتمع

أحمد جابر حسنين علي

باحث بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

جمهورية مصر العربية

2011



منشورات

المنظمة العربية للتنمية الإدارية

جامعة الدول العربية

2011

المنظمة العربية للتنمية الإدارية

ص.ب: 2692 بريد الحرية - مصر الجديدة

القاهرة - جمهورية مصر العربية

هاتف: 22580006(202) فاكسميلي: 22580077(202)

البريد الإلكتروني: arado@arado.org.eg

الموقع الإلكتروني: www.arado.org.eg

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾

(سورة القلم: آية 4)

عن عائشة – رضي الله عنها – قالت: سمعت رسول الله (صلى الله عليه وسلم) يقول: "**إن المؤمن ليدرك بحسن خلقه درجة الصائم القائم**" رواه أبو داود والإمام أحمد.

وعن أبي حميد الساعدي قال: استعمل رسول الله (صلى الله عليه وسلم) رجلاً من الأَسْدِ يقال له ابن اللتبية، (قال عَمْروٌ وابن أبي عُمَرَ: على الصدقة) فلما قدم قال: هذا لكم وهذا لي، أُهْدِيَ لي. قال: فقام رسول الله (صلى الله عليه وسلم) على المنبر فحمد الله وأثنى عليه وقال: "**ما بال عامل أبعثه فيقول هذا لكم وهذا أُهِديَ لي، أفلا قعد في بيت أبيه أو بيت أمه حتى ينظر أيهدى إليه أم لا، والذي نفس محمد بيده لا ينال أحد منكم منها شيئًا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على عنقه بعيرٌ له رغاء، أو بقرة لها خوار، أو شاة تيعر" ثم رفع يديه حتى رأينا عُفرتي إبطيه ثم قال: "اللهم هل بلغت؟" مرتين.**

صحيح مسلم بشرح النووي

محتويات الكتاب

فهرس الأشكال

تقديم الأستاذ الدكتور/ أحمد درويش – وزير التنمية الإدارية – جمهورية مصر العربية:

عندما طلب مني الباحث النشيط أحمد جابر أن أقدم لكتابه "**أخلاقيات العمل**" صادف ذلك لدي اهتمامًا شخصيًا بفكرة العلاقة بين الأخلاق والتقدم، وبين الشفافية والرقي المجتمعي.

ولا شك أن الأخلاق ظاهرة اجتماعية يصعب تعريفها والإحاطة بجميع جوانبها، أما التقدم فهو أمر مادي يمكن قياسه والتدليل عليه، ولكن لا جدال في أن الأخلاق تعد رافدًا أساسيًا للنهضة والسلام الاجتماعي وحسن الإدارة وفعاليتها، ومن ثم التقدم والرقي.

ولا أبغي من كتابة هذه الكلمات أن أقدم هذا الكتاب وكاتبه، لأن ما بذل فيه من جهد هو خير مقدم له ولكتابه، ولكن أرمي – بجانب ذلك – عرض طرح جديد لفكرة العلاقة بين الأخلاق والقانون في العمل العام والخدمة المدنية، فكل منهما – الأخلاق والقانون – يمثل قاعدة معيارية لسلوك الفرد في مجتمع ما، والذي يضم بالطبع المجتمع الوظيفي، ولكنهما يختلفان في آلية الإلزام.

فإذا كان القانون مفروضًا بقوة الدولة، فإن القاعدة الأخلاقية تدعمها وترسخها قوة المجتمع وازدراء الأفراد لمن يخرج عليها، فضلاً عن الالتزام الذاتي للفرد وشخصيته.

وهذا ما لفت الكاتب الانتباه إليه بحق عندما عرّف الأخلاق في مجالات العمل وأهميتها ودورها، محللاً دوافع الفساد من منظور أخلاقي، ولا أود أن استطرد في هذا الشأن تاركًا المجال لما سطره الكاتب من فصول شيقة.

ولا نزال عند قناعتنا الشخصية أن الدوافع الأخلاقية المرتبطة بمنظومة القيمة المجتمعية تتغلب على ما سواها من دوافع الفساد الأخرى، خاصة الاقتصادية أو المالية منها.

وقد صدّر الكاتب مؤلفه بمحاولة لوضع ميثاق شرف المهنة، وهو ما يصب في اتجاه طالما سعينا إلى تحقيقه، وهو وضع أول ميثاق أو مدونة لشرف الخدمة المدنية وسلوك القائمين بها. فالخدمة المدنية هي شرف قبل أن تكون مهنة أو عمل، وهي رسالة قبل أن تكون وظيفة أو مورد رزق، والخدمة العامة أو المدنية لا بد للقائمين عليها من التسلح بقدر كبير من التجرد للصالح العام والانتماء لفكرة الدولة والتسابق لخدمة المواطن وتحقيق صالح المجتمع. فليس بقانون أو بأية نصوص ملزمة أو معاقبة – عليها سواء بالمسئولية التأديبية أو الجنائية – نحقق مثل هذه السمات الشخصية، بل نحققها بترسيخ القيم والأخلاقيات في النفوس، وذلك إلى جانب التعليم والتربية والثقافة والنزاهة والحيدة لدى القائمين على الخدمة العامة.

ميثاق شرف العمل العام هو تعبير صادق عن القيم السامية التي تختلج في النفس القويمة والسليمة، تمس بصدقها الضمائر وتحرك نوازع الخير، فتنعكس إيجابًا على السلوك للقائمين بالعمل العام، وتُبين الواجب المهني للقائم عليه، وبغير استرسال في الأحكام أو القواعد الجامدة كالتي نصادفها في النصوص القانونية والتنظيمية.

ولقد أسعدني شخصيًا تطرق الكاتب إلى كيفية بناء الانتماء للعمل من خلال الرضاء الوظيفي ومحاولة عرض معايير واختبارات العاملين في مجالات الأخلاق والنزاهة والتركيز على فكرة التدريب والتنشئة الاجتماعية والتعليم وتنمية الإبداع والوازع الديني.

ولقد حرص الكاتب على تحليل الدوافع الإنسانية من هذا المنظور. كما عرض الكاتب لفكرة الشخصية وأنماطها والفروق بينها وأحوال توازنها، ولا استطرد فـــي سردها وبيانها، فقد تكفل الكاتب بذلك على أكمل وجه.

في الختام وإن كنت لا اتفق مع كل ما جاء بالكتاب، ولكن أجد فيه جزءًا مـــن روعة البحث العلمي الذي يعطي مساحة للاختلاف مع كامـــل الاحتـــرام. خـــالص التقدير للباحث الذي تطرق بكل جرأة لبحث موضوعات شائكة ومهد الطريق للعديد من المؤلفات في مجالات أخلاقيات العمل، وهو ما نحتاج فيـــه إلـــى مزيـــد مـــن الدراسات والبحوث العلمية والوظيفية.

د. أحمد درويش

مقدمة المؤلف:

من المؤكد أن مجتمعًا بلا أخلاق هو مجتمع ميت لا حياة فيــه، ولا أمــل أو رجاء. مجتمع بلا أخلاق هو مجتمع فاسد بكل ما تحمله الكلمة من معــانٍ ومــآسٍ وأضرار. مجتمع لا مكان فيه للمجتهدين والمتميــزين وأصــحاب الفكــر ودعــاة التطوير والابتكار والإبداع.

هذا المجتمع المكانة فيه للمرتشين والمهملين والمقامرين، تربة خصبة للنفــاق والرياء والأذى، ومعرفة من أين تؤكل الكتف.

مجتمع "ميكافيللي"، الغاية فيه تبرر الوسيلة، ولا يهم أن تكون هذه الوسيلة هي قتل طاقات متوهجة، أو القضاء على نماذج مفيدة للمجتمع.

إن السياق التاريخي للعمل يوضح انتقال قيمة العمل من النظرة الدونيــة لــه، بدءًا من اعتباره عقابًا من الله على خطيئة آدم وخروجه من الجنة، ونزولــه إلــى الأرض، حيث المشقة والتعب لسد حاجاته الأساسية، ثم إلى مرحلة إضفاء القيمــة على العمل في فترات ظهور الأديان، وحثها على العمل، وانتهاءً بما هو عليه الآن من قيمة.

والحق أن جميع مراحل العمل التاريخية، لم يكن العمل فيها قيمة في حد ذاته، أو هدفًا يسعى الناس إليه لتحقيق تقدم المجتمع، بل كــان مجــرد وســيلة لإشــباع الحاجات الإنسانية من مأكل وملبس، وغير ذلك من وسائل العيش، وهذا ما دعانــا إلى الكتابة عن أخلاقيات العمل، والتي ينطبق عليها ما ينطبق علــى العمــل فــي مراحله التاريخية.

في الواقع العملي قد لا تتعدى أخلاقيات العمل مجرد تنفيذ القوانين واللــوائح وأوامر الرؤساء دون اقتناع بجدواها، مع تحين الفرص لمخالفة كــل ذلــك، بــل

والانحراف عما أمرت به الأديان نفسها من تحري المكسب الحلال، مما يفسر لنا انتشار الفساد بكل صوره المقيتة، وعلى رأسها الرشوة، والإهمال واستغلال مرافق العمل في غير المخصص لها.

إن الأخلاق من الأهمية التي تجعلها، أو لابدَ أن تجعلها بؤرة اهتمام كل باحث، ومصلح، وقائد، وأب، ومعلم، ومدرب، وكل إنسان منوط به قيادة جزء من أجزاء الأمة، كل مسئول يبحث عن التقدم والرقي عليه أن يهتم بأخلاقيات المهنة كجزء لا يتجزأ من الأخلاق، والتي تعد منظومة متكاملة الأركان لتشكل في النهاية طوق النجاة للإنسان وللمجتمع ككل، فالمهنة هي كل عمل أو نشاط لإفادة الناس سواء أكان بأجر، أم بدون أجر، ابتغاء مرضاة الله، فله سبحانه وتعالى أقوام اختصهم بقضاء حوائج الناس، أولئك الناجون من عذاب الله.

فإذا كنت من هؤلاء فأنت صاحب مهنة أو أكثر تفيد بها الناس، هي في حقيقتها منحة وهبك الله إياها، ولها آداب حددتها الشريعة، وهذه الآداب في حقيقتها تعد الأساس لكل ما يعرف بأخلاقيات العمل، والتي لا تقتصر فحسب على أصحاب المهن داخل مؤسسة حكومية، أو غير حكومية. كما لا تقتصر على موضوع معين من موضوعات الحياة المختلفة، حيث تدخل الأخلاق في كل عمل نهدف من ورائه إلى إعمار الأرض، كما يتدخل كل نشاط إنساني في تشكيل الأخلاق نفسها.

موضوع الكتاب:

إن المشكلة الرئيسة التي تواجهنا، هي إيجاد صيغة مناسبة لتفعيل أخلاقيات العمل ومواثيقها المختلفة، فمن السهل صياغة ميثاق أخلاقي يتضمن بنودًا تحقق المراد منه شكلاً، لكنه لا يضمن العمل به، إلا إذا كانت هناك رغبة من المجتمع نفسه في ترسيخ أخلاقيات التعامل، خاصة في مجال العمل، وهذا ما حاولنا تقديمه من خلال ما قدمناه من مقترحات في ختام الفصل الخامس في شكل إنشائي لكونها نقطة البداية في طريق طويل يصل بنا في النهاية إلى ما نصبو إليه من أخلاقيات،

أما تفصيلات هذه المقترحات فهي متروكة لكل مجتمع يشكلها كيفما شاء، حسب ظروفه، فالخطأ الذي وقع فيه بعض من تبنوا ميثاقًا أخلاقيًا محددًا وحاولوا تطبيقه على الجميع، هو عدم مراعاة الظروف والاعتبارات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والدينية، ومستوى المعيشة، وغير ذلك من الاعتبارات التي تختلف من مجتمع إلى آخر، بل داخل المجتمع الواحد من وقت إلى آخر. فأخلاقيات العمل كما نريدها، لن تُطبق بمواثيق أو دساتير لا يضمن أحد الأخذ بها أو تنفيذها، حتى وإن نُفِذّت لن تنفذ بدقة، نتيجة الاختلاف بين الأفراد من حيث درجات الوعي، والتدين، وإشباع الاحتياجات الإنسانية، ومستوى المعيشة، ومدى النجاح في القضاء على الفقر، والتفسير المراد من بنود الدساتير الأخلاقية...، وغير ذلك من الأمور التي تقف عائقًا أمام الحصول على مرادنا من دساتيرنا الأخلاقية.

الهدف من الكتاب:

إن ما نهدف إليه من خلال هذا الكتاب هو تفعيل أخلاقيات العمل الموجودة بالفعل، كميراث ديني ومجتمعي، عن طريق إحداث انقلاب اجتماعي شامل بتكاتف جميع جهود الدولة، فالأمر لا يتعلق بمستقبل منظمة، أو مؤسسة، أو وزارة، أو مجال من المجالات الحياتية، بل يتعلق بمصير التنمية داخل المجتمعات العربية، بإعادة الوجود لها على خريطة العالم المتحضر.

خطة الكتاب:

تم تقسيم الكتاب إلى خمسة فصول هي:

الفصل الأول- أخلاقيات العمل: التطور، المفاهيم، والقضايا الأساسية، ونلقي من خلاله الضوء على التطور التاريخي للعمل، وتعريف أخلاقيات العمل، وأهميتها. مع عرض مختصر لأخلاقيات العمل في الوظيفة العامة والعمل الحر، وإلقاء الضوء على دساتير أخلاقيات العمل.

الفصل الثاني– الإسلام وأخلاقيات العمل، ونوضح من خلال هذا الفصل أهمية الدين بالنسبة للمجتمع، ثم إبراز قيمة العمل في الإسلام وأخلاقياته كجزء لا يتجزأ عن العمل الصحيح، وانعكاس المفاهيم الإسلامية على أخلاق المجتمع، مع إبرازدور المسجد في تفعيل الأخلاق، مما يتطلب تجديد الخطاب الديني لتحقيق هذا الدور الهام.

الفصل الثالث– دور المجتمع في بلورة أخلاقيات العمل، ونقدم من خلاله مفهوم الصراع النفسي داخل الإنسان، وأثره في توجيه سلوك الإنسان نحو الخير أو الشر، وكيفية تحقيق التوازن في الشخصية، كمدخلين أساسيين لموضوع دور المجتمع في صناعة الأخلاق، والذي يبدأ بالتنشئة الاجتماعية بداية من الأسرة، ومرورًا بالمدرسة، ونهاية بمجال العمل نفسه، وأثر الإدارة على توجيه أخلاقيات الإنسان، وفي النهاية نقدم الأخلاق كجزء من حقوق الإنسان، وليست واجبات الإنسان التي قد يقوم بها، وقد لا يؤديها على الإطلاق، أما الحقوق فهي حتمية الأداء وإلا يجرم المقصر في أدائها.

الفصل الرابع– دور الفقر في صناعة الفساد وهدم الأخلاق، ونقدم من خلاله قضية الفساد الإداري، مع إلقاء الضوء على الفقر في الدول الإسلامية، وأثر العولمة في انتشار الفقر، ثم أثر الفقر في هدم جهود الإصلاح الأخلاقي من خلال نموذج الحكومة الإلكترونية، والتي تعد وسيلة من وسائل الإصلاح الإداري، حيث إن من أهدافها فصل طالب الخدمة عن مقدمها، كمحاولة جادة للقضاء على الرشوة – أخطر صور الفساد الإداري – وتوضيح صعوبة الأخذ بهذه الوسيلة في البلاد التي تعاني من الفقر.

الفصل الخامس- تفعيل أخلاقيات العمل، وفي هذا الفصل نتلمس طريقنا نحو الإصلاح الأخلاقي الحقيقي، من خلال عدة مقترحات متروكة لكل مجتمع يشكلها كيفما شاء، لتحقق في النهاية ما يهدف إليه هذا المجتمع من ترسيخ لأخلاقيات العمل، بشرط أن يكون جادًا في هدفه، وفي سعيه نحو تحقيقه.

الخلاصة:

لقد وفقنا الله سبحانه وتعالى من خلال إعداد هذا الكتاب أن نخلص بمجموعة النقاط الرئيسة التالية:

1- تأكيد ضرورة الرجوع للدين كدستور أخلاقي يتميز بالثبات، يتناسب مع جميع المجتمعات الإنسانية، ويصلح للأخذ به في كل وقت.

2- توضيح أثر عدم إشباع الدوافع الإنسانية في هدم أخلاقيات العمل، من خلال الانفعالات التي تنتج عنها، والتي لا تراعي أية انفعالات أخلاقية.

3- التأكيد على أهمية القضاء على الفقر في سعينا نحو تفعيل أخلاقيات العمل وترسيخها.

4- تقديم عدة مقترحات كبداية للإصلاح الأخلاقي الحقيقي، تتكاتف في تحقيقه كل جهود المجتمع، وقد تركنا الباب مفتوحًا لكل مجتمع لكي يشكل هذه المقترحات بالطريقة التي تتناسب معه، ولإضافة المزيد.

وفي النهاية أتقدم بالشكر لكل الكتاب والعلماء الذين استعنّا بمؤلفاتهم وآرائهم في هذا الكتاب.

وعلى الله قصد السبيل

المؤلف

الفصل الأول

أخلاقيات العمل

التطور، المفاهيم، والقضايا الأساسية

الحيازات، ومع ذلك ازدادت معاملة العبيد سوءًا، بل كان ينظر للفرد منهم على أنه ماشية، بل كانت الماشية تلقى مزيدًا من العناية أكثر من العبيد، لأن الماشية غير قادرة على الاعتناء بنفسها!![1]. ولكن بسقوط الإمبراطورية الرومانية بدأت الفترة المعروفة عمومًا في القرون الوسطى (من 400 حتى 1400ميلاديًا)، وقد هيمن فيها الفكر المسيحي على الثقافة الأوربية[2]، ومع ذلك كانت الثقافات العبرية واليونانية والرومانية تنظر إلى العمل على أنه عقاب من الله للإنسان بسبب خطيئته الأولى في الجنة، والتي بسببها نزل أبونا آدم إلى الأرض، وكابد مشقة السعي في مناكبها لاكتساب عيشه بالعمل.

ومع مرور الزمن، بدأت الكنيسة في تحويل اهتمامها إلى البنية الاجتماعية، وتنظيم المؤمنين على الأرض، لذلك تم تشكيل الأديرة للرهبان، حيث اختصت الكنيسة بالأعمال الدينية والفكرية. أما عامة الناس فكان من نصيبهم العمل اليدوي لسد احتياجاتهم واحتياجات المجتمع، خاصة الأثرياء.

وقد كان هناك تسلسل هرمي من المهن والحرف وضعه القديس"توما الأكويني" كجزء من نظرة كلية لكل شيء إنساني، أو إلهي، فقد كانت الزراعة تحتل المرتبة الأولى، تليها الحرف اليدوية والتجارة[3].

مجمل القول.. كان العمل في ثقافة العصور الوسطى جزءًا من الهيكل الاقتصادي للمجتمع البشري، شأنه شأن كل الأمور الأخرى، التي تتفق جميعها في أنها بأمر من الله[4]، ونتيجة الاضطرابات الدينية والسياسية في أوربا الغربية خلال القرن السادس عشر، جاء منظور جديد للعمل، بفضل اثنين من كبار القادة الدينيين، وهما: (مارتن لوثر) و(جون كالفن)، وكان لوثر راهبًا وزعيمًا للحركة

---

(1) Anthony, P. D. (1977). The ideology of work, Tavistock. (Great Britain)
(2) Braude, L. (1975). Work and workers. New York: Praeger-
(3) Rose, M. OP. CIT
(4) Hill ,Roger B (1996). Historical Context of the Work Ethic

البروتستنتية، غضبت عليه الكنيسة الكاثوليكية، وكان يعتقد أن الناس يخـــدمون الله من خلال عملهم بمهن مفيدة، وهذا العمل اعتبره قاعدة عالمية للمجتمع، وأكد على ضرورة العمل بجد، وأنه لا ينبغى للفرد أن يغير مهنته التي ولد في وسطها، حيث اعتبر ذلك ضد قوانين الله الذي كلف كل شخص بمهنة خاصة بـــه فـــي التسلســـل الهرمي الاجتماعي، كما كان يرى أن التجارة لا تنطوي على أي عمل حقيقي، وأن على كل شخص العمل لتلبية احتياجاته الأساسية، وليس لتراكم الثروة الذي اعتبره خطأً.

أما (كالفن) فيرى أن جميع الرجال يجب عليهم العمل، حتى في الدول الغنية، وذلك لأن العمل هو إرادة الله، وهذا الواجب بمثابـــة صـــكوك الله علـــى الأرض، لإعادة تشكيل العالم كأزياء في مملكة الله، فالعمل جـــزء مـــن العمليـــة المســـتمرة لخلقه[1]، وذلك من خلال إعادة استثمار أرباح العمل بشكل مستمر لا نهايـــة لـــه، واستخدام هذه الأرباح لمساعدة الآخرين في رفع مستوى معيشتهم[2]. ويعد اعتبـــار العمل كخدمة لله، أولى أخلاقيات العمل في هذه العصور، بعد النظرة المتدنية التـــي سادت في العصور القديمة للعمل والعمال، فيما عرف بـــ (الأخلاق البروتســـتنتية) والتي تدعو إلى: الاجتهاد في العمل، والالتزام بالمواعيد، وإرجاء إشباع الحاجـــات إلى الأولية للعمل[3].

لقد عملت المدن الأوربية على التخفيف من مشكلات البطالة والتســـول فـــي الشوارع "من خلال إصدار قوانين تحظر التسول، وخاصة أن العمل كـــان متاحًـــا للمتسولين، ولكنهم فضلوا الكسل عن العمل، والحقيقة هي أن حركـــة النـــاس فـــي المدن تتجاوز بكثير قدرة المناطق الحضرية على توفير فرص العمل"[4].

---

(1) Braude, L.OP.CIT
(2) Hill ,Roger B.OP.CIT.
(3) Rose, OP.CIT.
(4) Bernstein, P. (1988). The work ethic: Economics, not religion. Business Horizons, 31(3),p.p. 8-11.

وتجدر الإشارة إلى أنه في العصور الوسطى "سيطر النظام الإقطاعي على أوربا، وفي ظل هذا النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي قدم ملاك الأرض الحماية لأولئك الذين عاشوا وعملوا على ممتلكاتهم، فظهرت مركزية الحكومة، ونمت التجارة، وأنشئت مدن قوية اقتصاديًا خلال القرن الخامس عشر، والذي قدمت فيه خيارات بديلة للعيش، والنظام الإقطاعي، ولم يعد من الخطأ اختيار العمل بعيدًا عن العمل الأصلي الذي نشأ فيه الفرد، وذلك كبداية لنشوء نظام اقتصادي رأسمالي، وتعد منهجية العمل هي العنصر الأساسي في عملية التحول من النظام الإقطاعي إلى المجتمع الحديث في نظام الرأسمالية الناشئة، فتزايد عدد رجال الأعمال الصغيرة، وأصبح العمل الشاق مصدر احترام وكرامة للعمال، وفي المقابل كان الازدراء والتحقير للكسالى الرافضين للعمل، فمجّد العمل الجاد، والتنظيم، والحساب العقلاني."[1].

وكان من الطبيعي أن تنتشر هذه الانطباعات الجديدة عن العمل بفضل الطوائف البروتستنتية على وجه الخصوص، وظهرت مفاهيم الإنتاجية ونمو رأس المال، ومع مرور الوقت دعمت المواقف والمعتقدات، العمل الشاق الذي أصبح دنيويًا، كبداية لنسج قواعد الثقافة الغربية[2].

وتجدر الإشارة إلى أنه على الرغم من أن الأخلاق البروتستنتية – والتي نادت بالاجتهاد في العمل، والالتزام بالمواعيد، وإرجاء إشباع الحاجات، والأولية للعمل – أصبحت عاملاً هامًا في قضية تشكيل الثقافة والمجتمع في أوربا بعد القرن السادس عشر، لكن أثرها لم يبلغ التسلسل الهرمي الاجتماعي، والذي أبقى على المركز والقيمة للثروة التي تسمح لملاكها بالإعفاء من الكدح والمشقة، وأن تحيا مرفهة.

(1) Yankelovich, D. (1981). New rules: Searching for self-fulfillment in a world turned upside down, Random House(New York) , p.24.
(2) Rose. OP.CIT ; Rodgers, D. T. (1978). The work ethic in industrial America, 1850-1920 , The University of Chicago Press.(Chicago).

لذلك حينما اُكتُشِفت أمريكا، لم يكن اكتشافها بقصد الحصـــول علـــى العمـــل، والبناء على أراض جديدة، وإنما كان المقصد هو: جنة عدن، حيث الوفرة والثراء، مما يدعم رأي أرسطو: بأن الفراغ هو الشيء الوحيد في الحياة المناســـب للرجـــل الحر.

لكن ذلك لم يمنع من وجود الحياة الأخلاقية التي تقـــوم علـــى العمـــل الجـــاد والتصميم، فاقتربوا بذلك من بناء عالم جديد في البرية، على اعتبار أنهـــا فرصـــة لإثبات قيمتها المعنوية، لذلك كانت هذه الأراضي كلها أماكن كدح وانشغال بالعمل، حتى أنه عند توافد أعداد كبيرة من الأوربيين لزيارة العالم الجديد في بدايـــة عـــام 1800، كان الاندهاش لمدى التحول في ســـمتهم الأساســـية[1]، وذلك عند زيارتهم الثانية ، حيث اختلفت الصورة عما كانت عليه في البداية عند اكتشاف العالم الجديد، لدرجة أنهم كثيرًا ما اشتكوا من عدم وجود فرص للتسلية، بل إنهم كانوا في حيـــرة بسبب عدم وجود طبقات اجتماعية تهتم بالتسلية في وقت الفراغ.

لقد كان العمل في أمريكا في فترة ما قبل الصناعة لا يتوقف، باستثناء فتـــرة الشتاء، حيث كانت أعمال الزراعة الموسمية والحصاد في فصول ما قبل الشـــتاء، وبالرغم من ذلك كانت هناك متطلبات متغيرة يفرضها تغير المواسم، بهدف تـــوفير المواد اللازمة. وأخلاقيات العمل في هذا العصر جاءت لتؤيد الإخلاص في إنجـــاز العمل، فهي لم تكن معنية بالأعمال، بقدر ما كانت وسيلة للتفكير.

ومع الثورة الصناعية في منتصف القرن التاسع عشر، أصبحت العلمانية سمة أخلاقيات العمل، وأصبحت فكرة العمل تدعو إلى مفهوم الفائدة العامة، فقـــد حـــذر خبراء الاقتصاد في هذه الفترة من الفقر والانحطاط الذي سيصيب البلاد إذا فشـــل الناس في العمل بجد، مع التشديد على أن واجب كل شخص أن يكـــون منتجًـــا[2]،

---

(1) Rodgers, D. T.OP,CIT.
(2) Rodgers. OP.CIT.

فالكسل هو وصمة عار، فقدمت أخلاقيات العمل بذلك شرحًا جديـدًا لأيديولوجيـة الهرم الاجتماعي، من خلال مفهوم الجهد المبذول في العمل، وأن النتيجة الطبيعيـة له هو المكافأة.

لقد أكدت أخلاقيات العمل في ذلك الوقت على أن أي فرد يمكن أن يكون سيد مصيره من خلال العمل الجاد، وذلك في سياق الحرفة والمجتمع الزراعي، فـيمكن لأي شخص صنع مكانته في الحياة من خلال العمل اليدوي والفوائـد الاقتصـادية التي سينتجها هذا العمل، لكن مع بدء وجود آلة التصنيع والتوزيع المكثف للعمالة، بدأت سيطرة الفرد على كمية وطرق الإنتاج الشخصية تزول[1]، فقـد كـان أثـر التصنيع والسرعة التي انتشرت خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر لافتًـا للنظر.

ومع ازدياد الصناعة منذ عام 1880، والذي يعد بداية النهضة الصناعية فـي أمريكا، والتي انطلقت من ولاية ماساتشوستس، والتوسع في بناء المصانع في المدن الأخرى، بدأت المنافسة في الصناعة تنمو نموًا مطردًا، وتميزت من هذه المصـانع مصانع القطن، من حيث الحجم، ومن حيث أخلاقيات العمل، فكان الانضباط هـو السمة الأساسية لها، ونظام العمل أخذ شكلاً أبويًا[2]. ومن ثم انتشـرت أخلاقيـات العمل من مصانع القطن، إلى باقي الصناعات، لكن انتشار الآلـة قـد هـدد هـذه الأخلاقيات، بالرغم من استمرار بعض الحرف اليدوية مثل نفخ الزجاج، وصـناعة الأحذية، وصناعة الفخار، فإن كل آلة تستطيع تقديم قطعة صـغيرة فـي عمليـة التصنيع تعني الاستغناء عن عامل من العمال، فانعدم التحفيز الفكري الـذي هـدد الأخلاقيات[3]، فقد كان الدعم المعنوي، أو المكافأة النفسية على كل عمل يتم إنجازه هو المحرك لأخلاقيات العمل، ولكن أتى نظام المصنع، ولـم يكـن كافيًـا لـدعم

(1) Gilbert, J. B. (1977). Work without salvation. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
(2) Rodgers. OP.CIT.
(3) Gilbert, J. B. OP.CIT.

الإحساس بالهدف، أو تحقيق الذات، فالعمل الجاد والإنتاج لم يعد دائمًا ضمانًا لتوفير الرخاء والازدهار للفرد، وخاصة أن المصانع يمكنها أن تنتج ما تنتجه أمة كاملة من العمل اليدوي. وقد استمر النظام الصناعي مسيطرًا على العمل في أمريكا وكثير من دول العالم، وذلك في النصف الأول من القرن العشرين، واستمر التقدم في التكنولوجيا، والابتكار خاصة في المجالات التي لم تستطع الصناعة السيطرة عليها من خلال المكنات، ولم تفعل في سبيل ذلك سوى القليل من المجهود لتغيير المهام الروتينية لمواد التغذية في معدات التشغيل الآلي، أو غيرها من أشكال العمل شبه الماهر، الذي قام به العمال ذوو الأجور المنخفضة[1].

وفي ظل إدارة الصناعات، التي أصبحت أكثر منهجية وتنظيمًا، نتيجة زيادة المنافسة، اضطر أصحاب المصانع إلى اتخاذ إجراءات بهدف خفض التكاليف، وقد اتسم هذا النمط من الإدارة بالطابع السلطوي الذي لم يعر اهتمامًا لأخلاقيات العمل، بل إن العامل وصف في هذا النموذج بأنه في المتوسط.. كسول، ودافعه للعمل يتركز بالكامل في جمع المال، وأنه لا توجد لديه القدرة، أو بمعنى أدق غير قادر على الحكم الذاتي، أو الموجه ذاتيًا للعمل. نتيجة لذلك تم تطوير مفهوم الإدارة الصناعية، ليتجه إلى الإدارة العلمية التي تقوم على التخصص وتقسيم العمل في وظائف بسيطة نسبيًا، والهدف من ذلك هو زيادة الإنتاج، ومن ثم زيادة الأجور، لذلك كانت مفيدة للعمال، وكذلك للمصنع أو الشركة، لأن المكسب المادي لكليهما كان عامل التحفيز الأول.

وقد أصبحت الإدارة العلمية أكثر انتشارًا في أوائل عام 1900م، كما أصبح واضحًا أن هناك عوامل أخرى تحفيزية للعاملين، خاصة المبتدئين منهم، الذين لايستجيبون بشكل جيد للإشراف الدقيق وغير ذلك من أساليب العمل، وخاصة أن أسلوب زيادة الأجور لم يعد مجديًا عندما فشل في زيادة الإنتاجية.

(1) Rodgers. OP.CIT.

وبحلول الحرب العالمية الثانية، لم تعد الإدارة العلمية كافية، بل وقديمة غير صالحة للتعامل مع احتياجات الصناعة، وهنا ظهر فكر المدرسة السلوكية لتقديم نظريات بديلة لتوجيه وإدارة العمال، وذلك خلافًا لمبادئ الإدارة العلمية، وقد أكدت هذه المدرسة على أن العامل ليس كسولاً بطبعه، وإذا تم توفير الفرص والبيئة الملائمة في العمل، سيكون خلاقًا ومبدعًا، وفي سبيل ذلك أكدت على ضرورة إيجاد سبل مختلفة لتحقيق المزيد من فرص العمل للعمال، كما أكدت على أهمية العلاقات البشرية، وبذل الجهود لإشعار العمال بأهميتهم في العمل، ومنها المنح، والمشاركة في المناسبات الاجتماعية للعمال، وتعد هذه المشاركة من الأدوات المهمة التي تستخدمها الإدارة في تحسين بيئة العمل، وبالرغم من ذلك فإن طبيعة العمل الأساسية لم تتغير، فلا تزال العلاقة العدائية بين الموظف وصاحب العمل مستمرة.

وفي أواخر عام 1950 بدأ العمل على تخصيب اليورانيوم لتوفير الأساس اللازم لإحداث تغييرات أساسية في العلاقات بين أصحاب العمل والموظفين، ومن هذه التغييرات الأساسية الاهتمام بعوامل مثل الإنجاز، والاعتراف بالمسئولية، والنهوض بالعمل، ونمو الشخصية والتي اعتبرت عنصرًا جوهريًا من عناصر الوظيفة، حيث تميل إلى تحفيز العاملين لأداء أفضل، بالإضافة إلى العوامل الأخرى التي تتعلق بالشركة، ومنها: زيادة المرتبات، وتطوير سياسات العمل بالشركة، والعلاقات بين زملاء العمل.

وفي عام 1960 م ظهرت مفاهيم عمل جديدة من خلال نظرية (مكجريجور)، اتخذت أسلوبًا جديدًا للإدارة يفضي إلى تحقيق الإثراء الوظيفي للعاملين، وقد أصبحت هناك نظرية (س) تدعو إلى الأسلوب السلطوي في الإدارة، وهو الأسلوب المميز للإدارة العلمية، ونظرية "ص" التي تدعو إلى أسلوب الإدارة بالمشاركة[1]،

---

(1) Jaggi, B. (1988). A comparative analysis of worker participation in the United States and Europe. In Dlugos, G., Dorow, W.

والتي عرفت بأنها: عملية تعاونية بين الإدارة والعاملين لتحقيق هدف مشترك، وذلك على عكس النمط الاستبدادي في الإدارة العلمية، وهي إدارة تأتي من أعلى إلى أسفل.

إن الإدارة بالمشاركة، وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات، قد قدمت مساهمات قيمة، كما عززت وضع الموظف الذي أصبح أكثر راحة، وذا معنويات عالية. لقد فتح أسلوب الإدارة بالمشاركة الطريق لأخلاقيات العمل، لتكون المصدر الأقوى، ومع ذلك استمر النموذج التقليدي في الإدارة الأمريكية.. للعامل المحبط.

أخلاقيات العمل في عصر المعلومات:

لقد شهدت البشرية في أواخر القرن العشرين تحولات ثقافية واجتماعية هائلة، وذلك مع ظهور عصر المعلومات[1]، وقد صاحب ذلك تغييرات عديدة في جميع القواعد والتوقعات، فضلاً عن حالة من عدم اليقين بشأن المستقبل، وذلك منذ عام 1956[2].

لقد تفوقت وظائف ذوي الياقات البيضاء، ويقصد بها الوظائف الفنية والإدارية والكتابية، على وظائف العمال ذوي الياقات الزرقاء، وقد أكدت دراسة لوزارة التجارة الأمريكية في عام 1967، على أن مجال إنتاج المعلومات وحده أصبح يمثل 46% من الناتج القومي الإجمالي، وأكثر من 53% من الدخل المكتسب مقارنة مع الوظائف الإنتاجية الأخرى كما أن الصناعات التحويلية أصبحت أكثر تقنية، وتستلزم مستوى عاليًا من التفكير مما غير في شكل العمالة المطلوبة، كما تم التوسع في ربط الأعمال بأجهزة الكمبيوتر، وأجهزة التحكم، وقد نتج عن ذلك تحول في القيمة بالنسبة للوظيفة الصناعية، أمام الوظيفة في عصر المعلومات

---

(1) Toffler, A. (1980). The third wave , Bantam.Cambridge, Mass.: MIT Press. (New York).

(2) Naisbitt, J. (1984). Megatrends: Ten new directions transforming our lives, Warner (New York).

والتي أصبحت محل تقدير كبير، وخاصة أنها تتطلب حسن التفكير، واتخاذ القرارات من جانب الموظفين[1]، وقد أثر ذلك على أخلاقيات العمل نفسها نتيجة لهذا التقدير العظيم للعاملين بتلك الوظائف، هذا التقدير الذي أضفى أهمية على أخلاقيات العمل[2].

لقد وفرت الوظائف في عصر المعلومات فرصًا أكبر للتعبير عن الذات من قبل العمال، وقد بدأ الناس في العثور على مزيد من تحقيق الذات في عملهم[3]، مما أنتج تحولاً كبيرًا في معنى أخلاقيات العمل، فعلى مر التاريخ ارتبط العمل بالألم والتضحية والمشقة، فقد عبر عنه في اليونانية بكلمة (بونوس) أي الألم، كما عني أيضًا الألم للعبرانيين، وكذلك للمسيحين في العصور الوسطى، فقد كان مرتبطًا بعقاب الله للإنسان على خطيئته الأولى التي خرج بها من جنة عدن.

وقد أثبتت أخلاقيات العمل البروتستنتية جدارتها الأخلاقية في الغرب في عصر المعلومات، وهي الأخلاقيات التي كان محورها تأجيل إشباع حاجات الإنسان في شكل من التضحية في سبيل العمل، فقد كان العمال راضين عن العمل، ويريدون أن يكون ناجحًا[4].

ووفقًا لما ذكره "يانكلوفيتش وهارمون" (1988)، فإن أخلاقيات العمل دارت حول التشديد على المهارة والتحدي، والاستقلال الذاتي، والاعتراف بقيمة العمل، ونوعية العمل المنتج، وقد اعتبرت الحكم الذاتي هو أساس ارتياح العاملين في وظائفهم، فهو حافز على العمل نتيجة الثقة التي يبعثها في نفس العامل، نتيجة معرفته لذاته، وإتاحة الفرصة لنمو شخصيته المستقلة، ونمو كرامته.

---

(1) Miller, W. F. (1986). Emerging technologies and their implications for America. USA Today, 115, November 1986.
(2) Maccoby, M. (1988). Why work , Simon and Schuster (New York).
(3) Yankelovich, D. & Harmon, S. (1988). Starting with the people, Houghton Miffin(Boston).
(4) Wattenberg, B. J. (1984). The good news is the bad news is wrong, Simon and Schuster , (New York).

لقد سعى العمال إلى السيطرة على ناتج عملهم، والشعور الدائم بالتمكين، وكانت الوظيفة في عصر المعلومات تفضي إلى تلبية هذه الاحتياجات، بل كانت ذات أهمية إلى حدٍ ما، حيث أن عصر المعلومات وإن كان جيدًا فى الثمانينيات والتسعينيات من القرن العشرين، لكنه لم يكن كل وظيفة على درجة عالية من التقدير، فقد كانت بعض المهن لا تزال قائمة على العمل اليدوي، ولم يسمح فيها إلا بمشاركة ضئيلة للعمال في اتخاذ القرارات، كما أن الأشكال الاستبدادية في الإدارة كانت لا تزال تستخدم، لذلك كان الاحتمال الأكبر هو إهدار لأخلاقيات العمل[1].

التغيرات السريعة وأخلاقيات العمل:

نتيجة للتغيرات السريعة المرتبطة بعصر المعلومات في مكان العمل، لم تعد المعرفة قاصرة على سياق تنظيمي محدد، فأصبح التعليم ضروريًا إلى جانب مهارات العمل كحل المشكلات، وإدارة الناس، وتطبيق أحدث المعلومات على المهام المطروحة، ومع زيادة الاهتمام بالتعليم، ارتفعت توقعات وطموحات المهن.

ومع دخول الشباب خريجي المدارس الثانوية والجامعات قوة العمل، زادت فرص التقدم[2]، وقد كان التوقع الدائم، أن الموهبة والعمل الجاد من شأنها أن يكونا أساسًا للنجاح، وليست الصدفة أو الحظ، لذلك كان من المتوقع أن تطبيق أخلاقيات العمل سوف يؤدي إلى نتيجة إيجابية، ومنها الصبر على العمل حتى يتحقق التقدم. أما بالنسبة للعمال الذين حصلوا على وظائف الإشراف أو الملكية، فكان دافعهم لتحقيق أهدافهم الشخصية هو النجاح في تعزيز أخلاقيات العمل، والتي تم تحديدها في الأشخاص، فكان العنصر الأساسي لها هو: خلق وتوزيع الارتياح بين الأفراد[3].

---

(1) Maccoby, M.OP.CIT.
(2) Ipid. Maccoby, M
(3) Barnard, C. I. (1983). The functions of the executive. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

ونتيجة للتغيرات التي طرأت على شُعب الوظائف، ومن ثم على مستويات التعليم، أصبحت للناس السيطرة والتمكين في مكان عملهم، وقد كان لزيادة عدد النساء العاملات، وانخفاض عدد العمال الذين تجاوزوا سن 65، وبقية التغيرات في سن ونوع العمال، أكبر الأثر على الثقافة في وقت لاحق من القرن العشرين، مما أثّر على أنماط العمل ذات الصلة بقواعد أخلاقيات العمل[1]. ومن المقارنات بين مواقف الرجال والنساء في أماكن العمل، اتضح أن الرجل يميل إلى أن يكون أكثر اهتمامًا لكسب دخل جيد، وإلى التحرر من المراقبة عن كثب، وإلى وجود فرص للقيادة، والحصول على وظيفة تعزز وضعه الاجتماعي. وقد لوحظ أن هناك اتجاهًا من جانب العاملين الشباب للعمل بأعمال مختلفة عن أعمال المسنين، فهم يدخلون العمل بالمفهوم القائل بأن العمل الجاد هو الفضيلة، لذلك كان اجتهادهم أكبر؛ مقارنة بآبائهم وأجدادهم، وهذه الملاحظة تتناقض مع الرأي القائل بأن العمال الأصغر سنًا، هم أقل التزامًا بأخلاقيات العمل، لذلك كانت الأجور والحوافز لتشجيع الإنتاج خلال العصر الصناعي[2].

إن أخلاقيات العمل هي المعيار الثقافي الذي يصنع قيمة أخلاقية إيجابية للعمل الجيد، تقوم على أساس الاعتقاد بأن العمل قيمة جوهرية في ذاته. فالتزام الشخص بأخلاقيات العمل يتأثر بخبرات التنشئة الاجتماعية في مرحلتي الطفولة والمراهقة، من خلال التفاعل مع الأسرة والأقران، فيتعلم كيفية تحديد قيمة العمل، والسلوك الذي يجب على الآخرين الاقتراب منه إذا أردنا زيادة الإنتاجية، استنادًا إلى المديح أو اللوم أو الغضب أو المودة، وغير ذلك من الانفعالات التي يُثمّنها الطفل ويتعلم منها، سواء في أدائه للأعمال المنزلية، أو في وقت لاحق في وظائف بدوام جزئي. فالأطفال يتأثرون بمواقف الآخرين تجاه العمل، كأن يكون أحد الوالدين يكره العمل، أو خائفًا من البطالة، فالآباء والأمهات هم صناع أخلاقيات العمل التي يمكن

---

(1) Rodgers ,(1978). OP.CIT.
(2) Ya0nkelovich ,(1981).OP,CIT.

أن يكتسبها أولادهم. عامل آخر هام يشكل أخلاقيات العمل، وهو العلاقات بين الزملاء والرؤساء والجماهير المنتفعة منه، والتي تحتاج إلى ثقافة مهنية، تؤثر على الأخوة فيما بينهم. كما تعد المدارس (التعليم) من الآليات المهمة التي يوفرها المجتمع لنقل ثقافة أخلاقيات العمل للشباب، وغرس مواقف العمل الجيد، لذلك يجب أن تكون أخلاقيات العمل عنصرًا مهمًا في مرحلة التعليم الثانوي[1].

تعريف أخلاقيات العمل:

على مر التاريخ، كانت هناك وجهات نظر عديدة حول معنى وأهمية العمل، تغيرت بشكل كبير إلى الأفضل، فعلى سبيل المثال، كان العمل في روما القديمة له معنى مهين، وكان يعتبر نشاطًا مبتذلاً!، لدرجة تشبيه العمال – وكانوا عبيدًا في هذا الوقت بالحيوانات، كما كتب الكاتب الروماني (كاتو الأكبر): من حيث المبدأ الأفضل في الإدارة: هو أن يعامل العبيد والحيوانات جيدًا بما يكفي لإعطائهما القوة والقدرة على العمل الشاق. وحينما تقدمت الحضارة، كانت هناك مشاعر أكثر إيجابية تجاه العمل، ففي العصور الوسطى، بنيت فضائل العمل الشاق على أساس متين مستمد من تعاليم فلاسفة اليهودية والمسيحية"[2].

يقول الاقتصاديون إن العمل هو: "كل جهد يبذله الإنسان – ذهني أو بدني – لخلق منفعة اقتصادية، أو زيادة منفعة أو قيمة في شيء موجود.

ويعتبر الرأسماليون ما يدفعونه من أجور للعمال جزءًا من مقومات القيمة المضافة التي تتكون من الأجور والأرباح والفوائد المدفوعة، وتضاف أخيرًا إلى قيمة المنتج أو السلعة. ولذلك يحرص الرأسماليون على أن يدفعوا للعمال الأجر الذي يتعادل مع إنتاجيتهم الحدية، وفي ظل هذا النظام يشعر العامل بالغبن، وبأن ما يتقاضاه من أجر لا يتكافأ مع ما يبذله من جهد.

---

(1) Miller. OP,CIT ; Hill. OP,CIT. -
(2) Greenberg, jerald , Robert A. baron (1993). Behavior In Organizations ,4th ed, Allyn & Bacon , (Boston).

ولهذا أطل كارل ماركس على الناس بنظرية فائض القيمة؛ ومعناها الفرق بين ما يتقاضاه العامل من أجر، وقيمة ما ينتجه فعلاً.

ويتفق آدم سميث – أحد أعمدة الاقتصاد الرأسمالي – مع كارل ماركس الشيوعي في أن العمل أساس كل القيم التبادلية، وهو ما يعبر عنه كارل ماركس بالسلب المستمر لفائض القيمة؛ الذي يؤدي إلى التكدس الرأسمالي في الآلات وغيرها، وهكذا نلمح في هذه الآراء بذور الصراع الطبقي بين الناس، الذي أدى إلى المنازعات الدموية التي تؤججها الأيديولوجيات المعاصرة. هذه المنازعات التي لم تهدأ أبدًا، والتي تركت هذا العالم نهبًا للتمزق والاضطراب"[1].

كما يتسم العمل بتغير شكله وطبيعته، نتيجة تغير العالم بسرعة وبشكل كبير، فالتغيرات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية والثقافية، لها تأثيرات عميقة على العمل؛ ومنها المنافسة الشديدة في عمل الشركات، والتي يزكيها انفتاح الاقتصاد العالمي، فالعديد من الشركات في الولايات المتحدة تتقاتل من أجل حصة أكبر من السوق العالمي، إن لم يكن من أجل بقائها، لذلك أنتجت المنافسة الشرسة العديد من عمليات إعادة التنظيم الداخلي للمنظمات، وحاولت تقليص المصروفات لاحتواء حجم التكاليف"[2].

وعلى الوجه الآخر فقد أدى هذا التنافس الشديد والذي يخلو بطبيعة الحال من أدنى أخلاقيات التنافس الشريف، إلى خلق مجموعة من النفايات السامة والتي تضر بالنباتات، والحيوانات، وبالتالي البشر، بالإضافة إلى الضرر الذي يصيب بقية مكونات البيئة مثل: الهواء، والماء، والتربة، والتي تتعرض للملوثات السامة المتراكمة[3].

---

(1) المصرى، عبد السميع (1982). مقومات العمل في الإسلام، مكتبة وهبة، (القاهرة)، ص 10.

(2) Greenhaus , Jeffrey H. ,& Others (2000). Career anagement , 3d ed , India , South – Western , ,(India).

(3) Ambasht , R. S., Ambasht , P. R(2005). Environment & Pollution , 4th ed , New Delhi , (New Delhi).

أما الأخلاق فيرى البعض أنها: "مجموعة الأسس والقواعد والضوابط التي تتشكل من مصادر محددة، وتصبح إطارًا مرجعيًا من المعايير، تحكم منهج تفكير وتصرف وسلوك الأفراد في المنظمة، وذلك للتمييز بين ما هو مقبول، وما هو غير مقبول، وما هو مشروع، وما هو غير مشروع، يترتب عليه السلوك الوظيفي والإداري والقيادي والمؤسسي المنضبط أخلاقيًا وقيميًا من وجهة نظر المؤسسة. كما يمكن تعريف الأخلاق بأنها: ما يجب عليك أن تفعله، وبتحديد أكثر: أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح، وربما كان التعريف الثاني أوضح وأبسط قليلاً.

وصحيح أن هذا التعريف بسيط وواضح، ولكن الحياة العملية قد لا تسهل الاستفادة منه كثيرًا، وذلك لأن: التصرف الصحيح والتصرف الخطأ قد يتداخلان، بل كثيرًا ما يتداخلان بدرجة تترك الفرد في حيرة شديدة بين البديلين، حيث قد يطلب منه عمليًا الاختيار بين تصرفين يبدو أن كليهما صحيح!"[1].

لذلك أرى أن أخلاقيات العمل هي: فعل كل ما هو صحيح بعد معرفته معرفة تامة دينيًا ومجتمعيًا، وعند التعارض بين المعرفتين، يجب فعل ما أشار إليه الدين دون النظر إلى ما اعتاد عليه المجتمع من سلوك قد لا يتفق مع الشريعة السماوية.

من المؤكد أن غالبية التصرفات الخاطئة تكون واضحة مثل: السرقة أو الغش أو القتل، فلا أحد يقر هذه التصرفات بالطبع، ولكن المشكلة ليست في هذه الحالات الواضحة، وإنما تكمن المشكلة في ما الذي يجب علينا أن نفعله؟، إن السؤال الصعب حقيقة هو: "ما الذي يجب أن نفعله؟ فعلى سبيل المثال:

---

(1) أبو بكر، مصطفى محمود (2010). أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، (الإسكندرية)، ص111.

من الصواب طبعًا أن يحافظ المعلم على الأسرار التي يبوح بها التلميذ له، ومن الصواب أيضًا أن يتعاون المعلم مع الناظر فيعطيه بعض المعلومات المهمة لحسن إدارة المدرسة. فهل يجب على المعلم التمسك بالمحافظة على السر؟ أم يجب أن يتعاون مع الناظر ويعطيه المعلومات التي سبق له التعهد بسريتها؟ وهل سيختلف الجواب إذا تعلق الأمر بأمن المدرسة؟ أو باكتشاف مرتكب إحدى المخالفات الكبيرة؟ ما الذي يجب أن تفعله؟.

ويزداد الأمر صعوبة عندما تكون التصرفات المتعارضة كلها منبثقة من قيم أصيلة ونبيلة ومستقرة في ضمائرنا، وتتنافس على توجيه سلوكنا، ومن أهم المعضلات الشائعة:

- الصراع بين الحق والواجب.
- الصراع بين الصدق والولاء.
- الصراع بين العدل والرحمة.
- الصراع بين مصلحة الفرد ومصلحة المنظمة.
- الصراع بين مقتضيات الأجل الطويل وضغوط الأجل القصير.
- الصراع بين ديمقراطية القرار وبين الاقتناع الشخصي بقرار مخالف.

لأن الإنسان إذ يواجه هذه المواقف الأخلاقية يكون في حيرة شديدة، وتزداد حيرته عندما يكون هو صاحب القرار، والقرار تصاحبه مسئولية جسيمة.

خلاصة القول.. إن السلوك الخُلقي القويم ليس أمرًا سهلاً، والتعرف على ما يجب عمله في كل موقف ليس أيضًا أمرًا سهلاً"[1].

---

(1) عفيفي، صديق محمد (2006). دليل المعلم في أخلاق المهنة.. مفاهيم نظرية وحالات عملية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (القاهرة)، ص ص 3 – 4، 6.

إن الكثير من المديرين يبدون وكأنهم يعملون بدون حدود أخلاقية، وغالبًا ما تبدو قراراتهم معتمدة أكثر على النفعية أكثر من أي مفهوم لما هو صحيح، فهل المديرون أنفسهم مسئولون؟:

إن مثل هذه الأشياء تعد ببساطة جزءًا من كون المدير، يحتمل أن تكون قليلاً من كليهما. فكمدير فإنه لابد أن يلازمك في وظيفتك مفهومك الشخصي لما هو صحيح وما هو خطأ. ومن الوجه الآخر لمسئوليتك فإن أخلاقياتك تمثل الخلاصة الكلية لخبراتك، وتعليمك، ونشأتك.

إن كل قرار تتخذه وكل تصرف تقوم به سوف يعكس – للأفضل، أو للأسوأ – تطبيق هذه المعايير للأسئلة المتاحة. ولكن – وهذا هام جدًا – أولئك المديرين ذوي المفهوم التواق لما هو صحيح، وما هو خاطئ يقومون بمخاطرة أداء الشيء الخطأ، ويحدث هذا حين يواجهون ضغوطًا ووقائع الحياة التنظيمية. هناك ضغط لأجل الإنتاجية، وهناك ضغط لتواجه قيمًا ومعايير رئيسك، وهناك الإغراء الحالي والدائم، الذي يأتي مع الاستقلال الذي يحصل عليه معظم المديرين. وهكذا، يقوم المديرون – حتى الذين يعرفون أكثر – باتخاذ القرارات المناسبة بدلاً من القرارات الحكيمة، سواء أكانت تلك القرارات كبيرة أم صغيرة. وعلى الرغم من أن المدير أو القائد مطالب بتحقيق الكفاءة الإدارية للعاملين معه، فالحكم عليه لا يكون فقط على النتائج، بل أيضًا على ما استطاع تحقيقه من كفاءة استطاع تطبيقها ليصل إلى تلك النتائج، فالعديد من المنظمات تعتقد اعتقادًا تامًا بأن الكفاءات الرئيسة لازمة للنجاح[1].

وباختصار.. فإن القيادة الإيجابية تشير دائمًا إلى ما يرفع كفاءة الأفراد، ومن ثم كفاءة المنظمة على أداء دورها في المجتمع، وأيضًا القدرة على مواجهة التحديات المختلفة[2].

---

(1) Armstrong , Michael (2008). How To Manage People , London , Kogan Page, (London)..

(2) Cameron , Kim (2008). Positive Leadership , San Francisco , B. K , (San Francisco).

أما بالنسبة للمديرين وأخلاقيات الإدارة اليوم فيرى "جاري ديسلر" (1992):

1- إن ضغط الرؤساء هو العامل الرئيس المؤثر في المدير التنفيذي كي يتخذ قرارات غير أخلاقية.

2- يميل المديرون إلى النظر إلى معاييرهم الأخلاقية كمعايير عالية، ولكن رأيهم يكون أقل في التطبيقات الأخلاقية للمدير المعتدل.

3- تشيع الممارسات غيرالأخلاقية، لأن الأخلاقيات والاقتصادات ليست شيئًا واحدًا.

4- إن خطوات تحسين السلوك الأخلاقي يجب أن تأتي من الإدارة العليا.

وعلى الرغم من أن هذه الرؤية تتضمن ظلمًا كبيرًا للمديرين، وليس بإمكاننا الجزم بصحة هذا الرأي، لكن لا يمكن أن نهون من دورهم في تشكيل أخلاقيات العمل سلبًا أو إيجابًا. وقد حددت مظاهر الممارسات غير الأخلاقية في الهدايا والعطايا والرشاوى والممارسات التنافسية غير العادلة، وخداع العملاء، ويبدو أن الإعلان غير الأمين هو مشكلة اليوم مما يسحبنا إلى الشكل الذي عليه الإعلان التجاري الآن، وما يحتويه من كذب وإضفاء محاسن وقيمة على السلع محل الإعلان غالبًا ما تفتقدها، وخطورة ذلك في أنه يمثل عبئًا إضافيًا على الفقراء الذين يشترون تلك السلع ولا يجدونها على المستوى المطلوب من الجودة، مما يكلفهم أموالاً أخرى لتصليح أعطالها، أو شراء بديل على درجة عالية من الجودة، وتشهد الأسواق العربية والإسلامية غزوًا للمنتجات الصينية، التي تُصنّع للأسف حسب المواصفات التي قام المستورد بتحديدها!، والتي تدور في فلك السعرالأقل والمناسب للدخول المادية لشعوب هذه الدول، دون النظر إلى أن هذه السلع الرخيصة الثمن القليلة الجودة هي في حقيقتها تحمل الضرر للناس، وخاصة الفقراء منهم، وهم مستهلكو هذه السلع بالفعل، وليس الأغنياء، وليت الأمر كان فيه شبه مساعدة

للفقراء، بل الأمر لا يعدو كونه رغبة في الربح السريع من خلال استغلال فقر الناس وحاجتهم إلى السلعة الأقل سعرًا.

والسؤال: كيف يقوم المديرون بتقويم أخلاقياتهم وأخلاقيات الآخرين؟

لتحديد كيف يظن المستجيب نفسه أخلاقيًا، وكيف يكون المديرون الآخرون، فإن بعض المواقف الافتراضية قد تم تقديمها حيث تعين على المستجيب أن يشير إلى (ماذا أعتقد؟)، (وماذا يعتقد المدير التنفيذي المعتدل؟).

يعتقد معظم المديرين "أنهم يشعرون أن التصرفات غير الأخلاقية تكون مقبولة إذا كان رؤساؤهم يعرفون عنها، ولا يقولون شيئًا، ويتصل بذلك أن سلوك الرؤساء الشخصي وسياسات الشركة (أو نقص مصدرها) هي العوامل الرئيسة المؤثرة في القرارات غير الأخلاقية. وهكذا، فإن خطوات تحسين السلوك الأخلاقي يجب أن تأتي بوضوح من القمة.

ويبدو بوضوح أيضًا أنه في أية منظمة تقريبًا سوف تواجه بالمأزق الأخلاقي، وتجد نفسك تحت ضغط اتخاذ قرارات تتعارض مع قيمك، فكيف تتعامل مع ذلك؟

إن بعض المديرين يجدون أنفسهم قادرين على اتخاذ الاختيار الصحيح عن طريق قيامهم ببساطة بأخذ المبادرة للسؤال عن ماهية القرار الصحيح، وقبل اتخاذهم قرارًا ما، فإنهم يسألون أنفسهم إذا ما كانوا يعتقدون أنهم يفعلون الشيء الصحيح؟، وهم يتخذون كل قرار كما لو كان هناك مراجع يراقبهم من فوق أكتافهم. إنهم يسألون: هل سأتخذ القرار نفسه إذا كان يتعين عليّ إفشاء تام وعلني للتصرفات؟"[1].

ومن هنا يتبادر إلى الذهن سؤال في غاية الأهمية، وهو: من أين نستمد المبادئ والمعايير الأخلاقية؟

---

(1) ديسلر؛ جاري (1992). أساسيات الإدارة.. المبادئ والتطبيقات الحديثة، تعريب: عبد القادر حمد عبد القادر، دار المريخ، (الرياض)، ص ص 801 – 803، 805، 806.

والإجابة: "تُستمد المعايير الأخلاقية من مصدرين رئيسين؛ وهما:

- المصدر الأول/ القيم الإنسانية المنبثقة من الديانات السماوية.
- المصدر الثاني/ الثقافة السائدة في المجتمع وما يفعله الآخرون، فما يشاهده الفرد في سلوكيات الآخرين – خاصة من هم في موقع السلطة، أو القدوة كالأب والأم والقائد في العمل والمعلم في المدرسة... إلخ – لا شك سيكون مقياسًا للحكم على البدائل السلوكية الممكنة أو المرفوضة.

بالإضافة إلى القوانين واللوائح الخاصة بالعمل، ولكن هل أخلاقيات المهنة هنا تعني فقط تنفيذ القوانين واللوائح الحاكمة للعمل؟

لقد كان إقرار مبدأ مسئولية السلطة العامة في الأنظمة الغربية مكسبًا مهمًا حقق للأفراد بعض مظالم كثيرة استمرت وقتًا من الزمن، ولعب القضاء دورًا رائدًا في تشييد نظرية المسئولية الإدارية، غير أنها لا تزال تثير كثيرًا من الجدل حول أساسها وشروطها، وبالرغم من الجهود الفقهية والقضائية والتنظيمية التي أرست الكثير من مبادئ هذه المسئولية، فقد تطلّب تطور وسائل تدخل الدولة وحدوده، إعادة النظر في بعض ضوابط هذه المسئولية.

لقد تميزت المسئولية الإدارية عن المسئولية المدنية في بعض أحكامها: إن مسئولية الإدارة عن الأضرار التي تلحق الأفراد لا يمكن أن تحكمها قواعد القانون المدني؛ التي تحكم علاقات الأفراد فيما بينهم، فضلاً عن أن المسئولية الإدارية ليست بالعامة، ولا بالمطلقة، بل لها قواعدها الخاصة التي تتغير حسب حاجات المرفق، وضرورة التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة"[1].

"إن عملية تحديد المعايير الأخلاقية لا تتم بمعزل عن مصادر البيئة الداخلية

---

(1) بو زيد، الدين الجبالى (يونية 2003). أحكام الضرر في المسئولية الإدارية، مجلة الإدارة العامة، مج 43، ع2، (الرياض)، ص ص 199، 200.

والخارجية للمنظمة، إذ تتفاعل معها باستمرار لتؤثر كل منها على الأخرى، وتتأثر بها، ومن أهم هذه المصادر:

1- القانون: يحدد القانون ويضع المعايير الأخلاقية المقبولة، أو المشروعة في مجال الأعمال، والتي تعمل بدورها على توجيه المديرين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمليات والأنشطة والوظائف في المنظمة، ويعني هذا أن القانون يحدد ما يعتبره المجتمع مقبولاً أو مرفوضًا، وذلك حتى يلتزم الأفراد والمؤسسات بما هو مقبول، وبناءً عليه فإن الأثر الأخلاقي والقيمي يعد أحد المعايير الأساسية لجودة القوانين أو فسادها.

2- اللوائح الحكومية: حيث تتضمن مجموعة من المعايير التي تضعها السلطات المختصة لتحديد الممارسات المقبولة وغير المقبولة، ومن أجل التأكيد على تلك الممارسات المقبولة التي يجب أن تلتزم بها المنظمات بجميع أنواعها.

3- قوانين السلوك الأخلاقي للمهنة: تضعها المؤسسات كقوانين أخلاقية رسمية توفر أدلة محددة للمديرين والعاملين لكي توجه تصرفاتهم في مجالات العمل.

4- المعايير الشخصية للمدير: حيث يضع لنفسه معايير يلتزم بها حفاظًا على سمعته ومكانته الوظيفية، ويحاول غرس هذه القيم الأخلاقية في العاملين معه، لضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم، بما يحقق التوازن بين مصالحهم الشخصية ومصالح المنظمة التي يعملون بها"[1].

ما سبق يعني أن المطلوب – في قضية الأخلاق – أن يكون الفرد دقيقًا في تنفيذ القوانين واللوائح، ويكون بذلك قد أخلى مسئوليته بشأن أخلاقيات المهنة، وهذا الزعم غير صحيح، وذلك للأسباب التالية:

(1) أبو بكر، مصطفى محمود (مرجع سابق)، ص ص 114، 115.

1- "إن القوانين واللوائح عادة ما تصاغ في شكل أحكام وقواعد عامة دون التطرق للتفاصيل، ويكون الفرد هو المنوط بتنفيذ هذه الأحكام والقواعد العامة وفقًا لمدركاته، وتبعًا لتفسيره، لما تمليه تلك الأحكام والقواعد من تفاصيل، وبالطبع فهو يحتاج هنا إلى مرجعية أخلاقية ترشد سلوكه.

2- إن القواعد القانونية تشمل فقط ما استقر تمامًا من الأحكام الأخلاقية في المجتمع، وبالتالي فإن كثيرًا من الأحكام والمبادئ الأخلاقية لا تتضمنها القوانين لأنها لم تستقر تمامًا، ومع ذلك فالفرد مطالب بالالتزام بها.

3- النصوص القانونية نفسها تحتاج في العادة إلى تفسير، ويختلف حولها المفسرون، وبالتالي فلا غنى عن الحكم الأخلاقي الذاتي للفرد (استفتِ قلبك)"[1].

أهمية أخلاقيات العمل:

من المؤكد أنه لن تستقيم الحياة بدون أخلاق، فهي ضرورية لاستقرار أوضاع المجتمع، ومن ثم لتقدمه ورقيه على أساس ثابت من القيم والمبادئ والإخلاص في العمل.

إن شركات الأعمال في عالمنا المعاصر الذي يتسم بالتغير السريع "أصبحت تحت تأثير عوامل عديدة أكثرعرضة للمآزق الأخلاقية، حيث يكون العمل وفقًا لقواعد تتجاوز فيها تلك الشركات مسئوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية، وفي مقدمة هذه العوامل:

1- المنافسة الشديدة: حيث إن المنافسة اليوم هي بحق أكبر حرب نعرفها بدون سلاح، فالمنافسة بقدر ما تتم في مجال الاستراتيجية والأنظمة والهياكل،

(1) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق)، ص ص 14، 27 – 28.

فإنها في الوقت نفسه تتم في مجال الثقافة والقيم والمعايير، كما هو الحال في مجال المعلومات والاتصالات عن بعد، والمعرفة والابتكار، والأهم من كل هذا أن المنافسة يمكن أن تتم بطريقة تتجاوز كل القواعد في ظل قاعدة واحدة، وهي أن الأعمال هي الأعمال.

2- تزايد الاتجاه نحو العولمة: الذي أتاح للشركات أن تنقل منتجاتها وممارساتها عبر الحدود، بطريقة يمكن ببساطة أن تحقق مصالح شركات الأعمال العالمية على حساب مسئولياتها الاجتماعية والأخلاقية إزاء البيئات والمجتمعات التي فيها.

3- الفساد الإداري والمالي وتطورهما: إن الفساد الإداري في القطاع الحكومي أصبح ظاهرة معقدة وواسعة ومتنوعة، وخاصة أنه يأتي بأشكال جديدة كما هو الحال في غسل الأموال، ولا يتردد البعض الآخر في الدعوة إلى التخلص من المؤسسات الحكومية الفاسدة عن طريق الخصخصة.

4- الممارسات المهنية: إن تزايد الأنشطة والأعمال القائمة على المعرفة أدى ويؤدي إلى مزيد من التخصص المهني الاحترافي، والحاجة إلى المهنيين المحترفين، ومع هذا التطور ظهرت ممارسات مهنية كثيرة ومتنوعة تضر بالمهنة ولا ترتقي بها، لأنها لا تتوخى المنفعة، وتتعمد الضرر بعملائها، مما أوجد الحاجة إلى أخلاقيات المهنة لمواجهة هذه الممارسات"[1].

ومع "هيمنة الجهاز الإداري الحكومي وتعاظم دور مؤسسات الدولة والمنظمات العامة في الدول النامية أو المتخلفة، نما مركز النفوذ لدى الجهاز

(1) نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000)، ص6.

الإداري الحكومي واتسعت سيطرته على الموارد والثروات القومية، دون أن يرتبط ذلك بوضوح للأهداف المخططة والنتائج المستهدفة من استخدام هذه الموارد والثروات، فضلاً عن انعدام أو انخفاض فعالية العملية الرقابية، وتركيزها على الإجراءات والنواحى الشكلية.

ومن القضايا التي عمقت ديكتاتورية الأجهزة الحكومية في هذه الدول، غياب الرؤية الاستراتيجية لتطوير وتفعيل السلطات التشريعية والقضائية التي يفترض أنها تحمي المال العام والموارد القومية، وتتأكد من سلامة وكفاءة استخدامها، مما أدى إلى اكتساب وحدات الجهاز الإداري الحكومي والمنظمات العامة لخاصية المناعة في مواجهة أية محاولات، أو مجرد توجيهات لقياس وتقييم أداء هذه الوحدات والمؤسسات ومساءلة الجهاز الإداري بها ومحاسبته على سلوكها ونتائج أعمالها".(1)

ويمكن أن نجمل أهمية أخلاقيات العمل في النقاط التالية:

1- "الالتزام بأخلاق العمل يساهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقى جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين والطفيليين، وتتسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

2- الالتزام بأخلاق العمل يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه، ويسود العدل في التعاملات

(1) أبو بكر، مصطفى محمود (2005). الإدارة العامة.. رؤية استراتيجية لحماية الجهاز الإداري من التخلف والفساد، الدار الجامعية، (الإسكندرية)، ص ص 218، 219.

والعقود والإسناد وتوزيع الثروة... إلخ، وكل ذلك يجعل غالبية الناس في حالة رضا واستقرار.

3- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.

4- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

5- الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل، والمنازعات تقل، حيث يتمسك الجميع بالقانون؛ الذي هو أولاً وأخيرًا قيمة أخلاقية.

6- يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقيًا، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.

7- إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس، ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً."[1]

8- إقرار مبدأ الشفافية، التي أصبحت من المطالب الأساسية للقضاء على الفساد الإداري والمالي، وبالتالي تقدم المجتمع ورقيه، خاصة أنه في ظل التقدم التكنولوجي في مجال الاتصالات وسهولة إتاحة المعلومات والبيانات ووصولها إلى المعنيين بالأمر، لم يعد عرض البيانات والمعلومات قاصرًا على الطلب من الجهات المعنية، بل امتد إلى فرض وضع البيانات والمعلومات على شبكة الإنترنت، وبالتالي يمكن لكل مواطن أن يتعرف على كل ما يريده من معلومات وبيانات.

---

(1) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق)، ص9.

وتتبلورأهمية أخلاقيات العمل من وجود تبريرات لسوء الأخلاق في العمل، فالناس يستخدمون عادة جملة "(يلجأ إليه كل فرد) أو (كل الناس يفعلون هذا) كتبرير للانخراط في سلوك غير مرغوب، ولكنه منتشر. يصدق هذا بالتأكيد على منظمات الأعمال، حيث يمكن أن يُعرّض المساهمون المديرين الأخلاقيين لاختيارات صعبة. متى يوفر الادعاء بأن ذلك السلوك (الذي يلجأ إليه كل فرد) سبب أخلاقي صحيح لاتباع قيادة الآخرين!. وعادة تحت أي ظروف يحتمل أن يحاول الأفراد تبرير تصرفاتهم بالقول: بأن ذلك السلوك يلجأ إليه كل فرد.

إن هذا السلوك الذي ندعي بأن كل فرد يلجأ إليه أو كل الناس يسلكونه يظهر عادة عندما نواجه شكلاً من أشكال السلوك السائدة بصورة كبيرة أو صغيرة، والذي يعتبر غير مرغوب أخلاقيًا، لأنه يتضمن ممارسة – في حالة التوازن – تسبب أضرارًا للأفراد نود أن نتفاداها. على الرغم من أنه من النادر أن يكون كل فرد آخر منخرطًا في هذا السلوك، فإن الإدعاء بأن (كل فرد يلجأ إليه) يقدم عندما تكون الممارسة منتشرة بصورة تجعل امتناع المرء عن ذلك السلوك لا معنى له، أو أن يكون هناك ضرر سيلحق به عندما يكون الفساد منظمًا من خلال شبكة من العاملين الفاسدين، الذين يحمون مصالحهم بأي شكل إجرامى، كأن تكون مجموعة من العاملين الفاسدين الذين يشكلون فيما بينهم عصابة وظيفية – إن صح التعبير – ويقومون بأعمال غير أخلاقية لكسب مادي، أو أدبي على حساب الدولة والمجتمع، فمن الصعب في هذه الحالة، بل من المستحيل أن يتواجد بينهم صاحب ضمير، وإن تواجد فهم يحاولون بكل الطرق والوسائل إبعاده عن دائرتهم، حتى ولو عن طريق تلفيق التهم له، وخاصة أن هذه العصابات عادة ما تجد من يحميها ويساندها، علمًا أو جهلاً، المهم أنهم يستطيعون القضاء على العنصر الصالح بينهم إما بتحييده، وبالتالي كسب فاسد جديد بصورة غير مباشرة، على اعتبار أنه غير مشارك في فسادهم – وغير مكلف ماديًا – أو بالقضاء عليه نهائيًا.

ويمكن أن نحدد الشروط التي تسمح للمرء أن ينخرط في سلوك ضار، ولكنه سائد، وهي:

1- ممارسة هذا السلوك سوف تسبب لك ما لا يمكنك أن تتفاداه من ضرر،أو خسارة (أو أولئك الذين ترعاهم أو تتحمل مسئوليتهم).

2- انخراطك في هذا السلوك أيضًا سوف لا يسبب ضررًا أو خسارة كبيرة للآخرين.

3- انخراطك في هذا السلوك سوف لا يقود الآخرين للانخراط فيه بطرق على المستوى نفسه من الضرر أو تزيد (يصدق هذا حينما يصبح انخراطك في هذا السلوك معروفًا بصورة عامة).

4- إحجامك عن ممارسة هذا السلوك، سوف لا يقود الآخرين إلى الإحجام عنه أيضًا (يصدق هذا حينما يكون إحجامك عن ممارسة هذا السلوك معروفًا بصورة عامة).

5- إحجامك عن ممارسة هذا السلوك سوف يقود الآخرين بصورة لا يمكن تفاديها للانخراط فيه بطرق تكون ذات ضرر بالغ منه في حالة اختيارك الانخراط فيه بنفسك (يصدق هذا حينما يصبح إحجامك عن ممارسة هذا السلوك معروفًا بصورة عامة).

والحقيقة أنه من النادر تلبية كل هذه الشروط، وأيضًا من النادر عدم تلبيتها، لذلك نجد أن القرار الأخلاقي في الحالات التي يتصرف فيها الآخرون بطرق غير مرغوبة يتطلب منا أن نوازن بين شرط وآخر، وتقييم الأضرار التي تنشأ عن كل منها، على الرغم من أنه لا يوجد حل سحرى لمشكلة هذا التوازن، فإن المطلب الأساسي في التفكير المنطقي غير المتحيز. هذه ميزة جوهرية في وجهة النظر الأخلاقية، إنه يتطلب أن نقيم الأضرار التي يحدثها أو يتفاداها تصرفنا في استقلالية عن معرفتنا بكيفية تأثير هذا التصرف علينا (أو على أولئك الذين نعتني بهم). في

بعض الحالات، سوف تكون هذه مهمة صعبة ويزيدها تعقيدًا الارتباك نتيجة المعلومات، والدوافع الشخصية مع وجود تحيز في التفكير عند أية واقعة اختيار فعلية. مع ذلك، يمكن لهذه الشروط الخمسة أن تقيمنا على الأقل بشكل تمهيدي في هذه العملية المعقدة، وذلك بتحديد الموضوعات المرتبطة أخلاقيًا التي يجب أن نأخذ بها أو نتناولها."(1)

كما تجدر الإشارة في سياق الحديث عن أهمية أخلاقيات العمل، إلى ارتباط أخلاقيات العمل بالتنمية، واستمرارها في تطوير المجتمع والدولة، لكن المؤسسات العالمية العاملة في مجال التنمية، كالبنك الدولي، والبنك الآسيوي للتنمية، لم تعط لأخلاق العمل أي اهتمام، لاعتقادهم بضآلة دورها في التنمية وقلة أثرها، ولكن مع مرور الوقت بدأت هذه المؤسسات تحرص على تكريس إيجاد أخلاق العمل وتوافرها ومحاربة الفساد الإداري، ضمن اهتماماتها وشروطها التمويلية، وتفرد بنودًا دالة على ذلك ضمن اتفاقياتها مع دولها الأعضاء.

إن السبب في تنامي هذا الاهتمام يرجع إلى شعور هذه المؤسسات بأن مشروعاتها وبرامجها لم يكتب لها النجاح لوجود أسباب هيكلية واجتماعية، كانتشار الفساد الأخلاقي، أو الرشوة، أو غيرها من الأمور، مما أثر على تكلفة هذه المشروعات، وانخفاض جودتها ومواصفاتها، وتقليل الفوائد المتوقعة منها على المجتمع(2).

---

(1) شاو؛ وليام هـ. (2005). أخلاقيات منظمات الأعمال، ترجمة: عبد الحكم أحمد الخزامي، دار الفجر، (القاهرة)، ص ص 104 – 105، 107 – 108.

(2) العمر، فؤاد عبدالله (1997). أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، (جدة).

واقع أخلاقيات الوظيفة العامة:

تفرض أهمية الوظيفة العامة وخطورتها على سلامة المجتمع من الفساد بجميع أشكاله، ضرورة وضع ضوابط لاختيار العاملين بما يحقق كفاءة الأداء والإنجاز والتركيز على المحاسبة في ضوء الأهداف المحققة، "نظرًا لأن قلة معدومة الضمير والوازع الديني استغلت الوظيفة العامة، وأصبحت بالنسبة لها طريقًا لحصد المكاسب غير المشروعة، ولإصلاح وصيانة ذلك تحتاج إلى منح شاغلي الوظيفة العامة الأجر العادل، وتحديد الواجبات ومحاسبة المخطئ بطريقة رادعة، ووضع ضمانات تحقق العدالة لاختيار الأفضل كفاءة وخبرة وقدرة، بعيدًا عن المجاملات والمحسوبيات والوساطة، وفي الوقت نفسه فإنه يجب أن يكون هناك إصلاح إداري يتواكب مع الإصلاح الاقتصادي، بما يحقق الشفافية ومكافحة الفساد"[1]. حيث يعد الفساد الإداري صورة من صور الفساد الخطيرة والمدمرة، لأن الإدارة عبارة عن سلوك يدخل في جميع مجالات الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، فسوء الإدارة والتنظيم يقف وراء أزمات العالم الإسلامي بصفة خاصة، والعالم بصفة عامة، بدءًا من إدارة شئون الأسرة، ونهاية بإدارة اقتصاد الدولة نحو التنمية أو الدمار.

والفساد في حقيقته سلوك قائم على الاستغلال لسلطة وضعت في أيدينا لتحقيق مصالح خاصة على حساب المصلحة العامة، وعلى حساب مصالح الناس، وهو أيضًا استغلال لحاجة الناس في إنجاز مصالح معينة عن طريق من بيده تحقيقها عن طريق الرشاوى والعمولات التي حرمها الإسلام، "فعن أبي حميد الساعدي قال: استعمل رسول الله (صلى الله عليه وسلم) رجلاً من الأَسْدِ يقال له ابن اللتبية، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا لي أُهديَ لي. قال: فقام رسول الله (صلى الله عليه وسلم)

---

(1) النحاس، صفوت (يناير 2008). هل يحمل 2008 نظرة تفاؤل نحو الإدارة المصرية، مجلة التنمية الإدارية، العدد 118، (القاهرة)، ص11.

على المنبر فحمد الله وأثنى عليه وقال: ما بال عامل أبعثه فيقول هذا لكم وهذا أُهديَ لي أفلا قعد في بيت أبيه أو بيت أمه حتى ينظر أيُهدىَ إليه أم لا، والذي نفس محمد بيده لا ينال أحد منكم منها شيئًا إلا جاء به يوم القيامة يحمله على عنقه، بعير له رغاء، أو بقرة لها خوار، أو شاة تيعر، ثم رفع يديه حتى رأينا عفرتي إبطيه ثم قال: "اللهم هل بلغت؟" مرتين. صحيح مسلم بشرح النووي.

وفي الحديث بيان أن هدايا العمال حرام وغلول لأنها دليل على أن العامل خان في ولايته وأمانته، ولهذا ذكر الحديث في عقوبته وحمله ما أُهديَ إليه يوم القيامة، والسبب في التحريم كما جاء في الحديث أنها (الهدية) بسبب الولاية، وذلك خلاف الهدية لغير العامل فهي مستحبة"[1].

ويمثل هذا الاستغلال "سلوكًا منحرفًا عن القيم والمعايير الأخلاقية؛ وتعاليم الدين، وشرعية القوانين، والنظم الاجتماعية، وتعد الرغبة في جمع الأموال – بصورتها المباشرة، أو غير المباشرة – هي المحرك الأساسي وراء هذا السلوك المنحرف في كل المجالات. لذا فإن الفقر يقف بثبات وراء هذا الفساد، وإن لم يكن السبب الوحيد لكنه يتصدر قائمة الأسباب التي تؤدي إلى الفساد، فعلى سبيل المثال: تمثل الرشوة والتهرب الجمركي والضريبي أكثر أساليب الفساد في الدول النامية والفقيرة، وذلك نتيجة الهوة الكبيرة بين الأقلية الغنية والتي تسيطر غالبًا على الكثير من الأمور، وبين الغالبية الفقيرة، فالعبء الرئيس للضرائب المباشرة وغير المباشرة يتحمله معظم الفقراء بينما يتحايل عليه بعض الأغنياء من خلال الفساد"[2]، سواء باستغلال ثغرات القانون والقرارات المنظمة، أو من خلال الفساد المباشر.

كما يرجع الفساد إلى تراخٍ في رقابة الدولة على الأنشطة المالية، العامة منها

---

(1) الأحاديث القدسية، مكتبة دار التراث، ج1، (القاهرة)، [د.ت]، ص ص 318، 319.

(2) هلال، محمد عبد الغني. (2007). مهارات مقاومة ومواجهة الفساد، مركز تطوير الأداء والتنمية (القاهرة)، ص ص 11، 12.

والخاصة، مما أدى إلى انتشار الفساد الذي يعتبر البعض تكاثره ذاتيًا، ونرى أن ذلك إنما يرجع في حقيقته، إلى ضعف ثقة الناس بالمنظومة ككل مما أدى إلى ما يعرف بثقافة الفساد، أو سوف يؤدي إليها إذا نظرنا للأمر بقدر من التفاؤل، وخطورة تلك الثقافة أنها المعول الرئيس في هدم المجتمع والنظام ككل، ولنا أن نتخيل مجتمعًا لا يضمن فيه الفرد الحصول على حقوقه إلا بالرشوة والفساد، وما يتبع ذلك من إحباط ويأس من التغيير والتطوير والابتكار نتيجة ما نعرفه بالمحسوبية والمحاباة.

ولو نظرنا إلى القطاع التجاري وما يصحبه من انفلات في الأسعار وسوء جودة بالنسبة للمنتجات، مما يمثل زيادة في الأعباء الملقاة على عاتق الفقراء، ومن ثم زيادتهم فقرًا على فقر، بالإضافة إلى ضعف ثقتهم في حكومتهم نتيجة التناقض بين ما تعلنه من انخفاض في الأسعار، وبين الواقع الفعلي، مما يُحدث فجوة بين الحكومة والشعب. وقد تتكون حكومة شعبية تتسم بالفساد داخل الدولة، وتعمل جنبًا إلى جنب الحكومة الشرعية التي تركت المجتمع يدبر أموره بنفسه، ونتيجة ذلك ضياع الفقراء لسطوة رأس المال على كل مقدرات المجتمع.

إن علاج الفساد بكل أنواعه سواء السياسي، أو الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو الأخلاقي، أو غير ذلك من أشكال الفساد إنما يبدأ بالقضاء على الفقر في كل صوره، فالفقر لا يقتصر فقط على قلة المال، أو عدم قدرة دخل الفرد على الوفاء بالتزاماته، بل يمتد إلى الفقر الأخلاقي الذي يجعل الفساد لمجرد الفساد، وذلك ككفر بقيم المجتمع وثقافة الفساد المنتشرة بين جنباته، ويوجد أيضًا فقر النفس؛ وتتجلى صورته في الطمع والجشع من قِبَل بعض الأغنياء في الكسب دون وجه حق، وغير ذلك من صور الفساد المادية والمعنوية.

لذلك فإن الكثيرين من الكتاب والباحثين يبدأون في سعيهم للقضاء على الفساد بالفرد نفسه، فالإصلاح من وجهة نظرهم لن يتم إلا بإصلاح الفرد، ونرى أن هذا

الإصلاح يبدأ بإصلاح أحواله المادية والسياسية والاجتماعية والأخلاقية والثقافية، وغير ذلك من صور إصلاح الفرد، والهدف من ذلك كله تحقيق الاستقرار النفسي للإنسان، ومن ثم إتاحة مساحة للتفكير السليم، والتدبر، والرجوع إلى الدين؛ والذي نرى أنه المنقذ للمجتمع من كل أمراضه وعلى رأسها الفساد.

والدين الإسلامي بدستوريه – القرآن الكريم والسُنة النبوية المطهرة – كما سنرى لاحقًا، قد سبق علماء النفس فيما يتعلق بالنفس البشرية، فالنفس غير السوية التي تشعر بالاضطهاد أو الاحتقار أو الكراهية هي نفس غير قادرة على المطالبة بحقوقها الإنسانية، أو التمتع ببعض ما حصلت عليه منها، أو القيام بواجباتها والتي في وجهها الآخر تعد حقوقًا للغير. فالأبعاد النفسية لحقوق الإنسان لن تتحقق بقوانين ومعايير وضعية، إنما تتحقق بالتطبيق الحقيقي لمعنى التدين، والذي يشمل مكارم الأخلاق والتمسك بالتعاليم والقيم والمُثُل العليا، فالأخلاق في الإسلام هي عبادات وجزء لا يتجزأ من سلوك المؤمن، مما يؤكد أن الأخذ بما جاء به الإسلام فيما يتعلق بالأخلاق هو السبيل الوحيد لراحة البشرية، وذلك لأن الدين الإسلامي بشرائعه هو الأنسب لكل دول العالم بالرغم من تباينها الديني والقيمي والأخلاقي، فهو دين عالمي أرسل للناس كافة.

إن السلوك القويم ليس ترفًا ولكنه ضرورة ملحة، وواجب على كل إنسان، فالأخلاق وحسن المعاملة؛ هما حقوق للآخر لابد أن تؤدى إليه، وفي المقابل هي حقوق لمن يؤديها يجب على الآخر أداؤها، فالأخلاق هي حقوق متبادلة، ولن يكون هناك إصلاح حقيقي للمجتمع ككل إلا بالحفاظ على هذه الحقوق[1].

من أجل ذلك وحتى لا نأمر بما لا يستطيع الفرد فعله، على الحكومات أن تساعد مجتمعاتها على توفير البيئة المناسبة لصلاح الإنسان ومن ثم القضاء على

(1) على، أحمد جابر حسنين (2009). حقوق الإنسان النفسية.. نحو إعلان عالمي لاستعادة الأخلاق الضائعة،-المؤلف، (القاهرة).

كل صور الفساد، ونرى أن هذه البيئة لم ولن تتحقق في ظل وجود الفقـر، الـذي يُلهي الإنسان ليس فقط عن محاولة الإصلاح، بل قد يأخذه بعيدًا عن العبادة نفسها.

مما سبق تتضح لنا العلاقة بين الفقر والفساد، حيث يميل الفساد الكثيف إلى أن يقترن بالفقر الواسع الانتشار والمتواصل، كما يقترن الفقر بالإهمال داخل مجتمـع الوظيفة الحكومية، وفعل كل شيء لزيادة الدخل مما يؤثر على كفاءة الأداء، فهـذا المجتمع تتشابك العلاقات فيه بشكل خطير يؤثر علـى الأداء. فمجتمـع الوظيفـة الحكومية أو مجتمع الميري، انطلاقًا من المثل القائل: (إن فاتك الميري إتمرغ فـي ترابه)، وبالرغم من ما يصيب الإنسان من هذا التراب، إلا أن الوظيفة الحكومية ما زالت هدفًا للجميع، لما فيها من استقرار يستطيع به الإنسان محاربة نوع خطير من أنواع الخوف، وهو الخوف على لقمة العيش، ومن فوات الرزق كما سنرى لاحقًا.

ومجتمع الميري هو مجتمع متكامل الأركان، نجد بين جنباته كل أشكال الحياة، وبين البشر كل مجالاتها، بدءًا من شراء الطعام، ونهاية بشراء سيارة، كل ما تريده موجود في هذا السوق المفتوح، فقط.. عليك أن تبدي الرغبة، أو حتى لا تظهرها، فهناك من سيعرض عليك السلعة طالما أنك لا تملك مثلها.

وهذا المجتمع له قوانينه ولوائحه، وليس المقصود هنا قوانين ولوائح العمـل، بل هي تقاليد خاصة بهذا المجتمع المتكامل، المليء بكل حسنات البشر ومساوئهم.

لهذا المجتمع دستور، ولكل جهة دستورها، يغلب عليه منطق القطيع، كل مـن يخرج عنه فهو مارق خارج عن الجماعة، وكل من يتبعه فهو الصالح، حتى ولـو كان القطيع فاسدًا.

تجد بين جنبات هذا المجتمع كل النماذج البشرية، وكل الأمـراض النفسـية، يمكن أن تُحَب بلا سبب منطقي، قد تُحَب مثلاً لأنك تكذب، خاصة عندما تتمتع بهذا النوع اللذيذ منه، وهو ما يطلق عليه كلمة "فشر". وقد تـُكرَه أيضـًا بـلا سـبب

منطقي، كأن تكون في حالك، أو أنك مجتهد في عملك، أو أنك جاد في كل أمورك، أو أنك تملك فكرًا ووعيًا يفوق من هم أعلى منك سنًا، أو في السلم الوظيفي!.

ويتمتع هذا المجتمع بكم هائل من الأقنعة المزيفة، والألوان البراقة الكاذبة، البعض يكذب رغبةً أو اضطرارًا، لا يمكن بسهولة تكوين حكم دقيق على شخصية من شخصياته، فالأغلب يُظهر غير حقيقته، وكأن العلاقة بين أعضائه، علاقة بين خطيبين يخفي كل منهما حقيقته عن الآخر، وعلى الجانب الآخر هناك من يفضي بما لديه لدرجة أنك لا تستطيع أن تأمنه على سر أو حتى كلمة، وذلك لأنك على يقين أن سرك أو كلمتك لن تبقى في جوفه ساعة واحدة.

كما يغلب على هذا المجتمع منطق الفهلوة، الكل يفهم والكل يعي، وهناك إفراط في الثقة فيما نعرفه، ونفهمه، أو نكّونه من رأي في أمر من الأمور أو شخص من الأشخاص، فإذا حكمنا على شخص مثلاً أنه معقد، أصبح هذا هو التفسير الوحيد لسلوكه، فحينما لا نرى – جهلاً منا – طبيعة الذي أمامنا، نطلق تفسيرات قد لا نعيها في كثير من الأحيان، لكن هذه الآراء المتسرعة تتغير بتغير سلوك الشخص، ولا يرجع ذلك لمرونتها أو لثقافة أصحابها، بل يرجع لهشاشتها وجهل أصحابها.

واللافت للنظر حقًا تمتع أعضاء مجتمع الميري بقدرة هائلة على التهرب من المسئولية والعمل، والتطوير، والرقي، ويلعب القادة دورًا كبيرًا في هذا الأمر، فالقائد الإداري كالمسئول السياسي يعلم علم اليقين أن قيادته مؤقتة، وأنها مرحلة لن تعود، على الأقل بمسماها نفسه وصلاحياتها نفسها، لذا يعمل جاهدًا على تسيير الأمور بأي شكل يبعده عن الصدام مع رؤسائه، وهو في سبيل ذلك لا يسعى إلى تطوير، أو رقي، ولا يبحث عن مصلحة مرءوسيه وفائدتهم، كل ما يعنيه مرور الدقائق والساعات والأيام حتى تنتهي فترة قيادته إما بالمعاش، أو بتولي منصب أعلى يصبو إليه، ونذكر في ذلك قائدًا من هذه النوعية قام بمنع الدورات التدريبية

عن مرءوسيه بالكامل حتى يضمن وجود كل موظفيه، وبالتالي تنفيذ ما يسند إلـى إدارته من مهام عن طريق رئيس الجهة، بل كان الشخص نفسه يحارب كل مجتهد في عمله، خاصة لو كان صغير السن، وهذا السلوك لا يمكن أن نطلق عليه صـفة الفشل على الأقل شكليًا، فهذا الشخص على سبيل المثال أصبح بعد خروجـه إلـى المعاش مستشارًا لرئيس الجهة التي يعمل بها!!.

والحقيقة لا يمكن أن نطلب من قائد إداري هو من الناحية العملية فـي نهايـة حياته الوظيفية أن يغير ما اعتاد عليه من ناحية، وأن يُضيّع عمل السنين فـي رأي قد يجلب عليه المتاعب، أو يمنع عنه ترقية تفيده في رفع قيمة المعاش فيما بعد من ناحية أخرى – لاحظ الاحتياج للمال – فالتغيير يبدأ مـن البدايـة مـن الموظـف الصغير، الذي يصطدم في اجتهاده ومحاولاته بعقول بالية عتيقة كل هدفها الحفـاظ على المنصب، ليتحول المجتهد إلى مهمل، والجد إلى هزل، والاهتمام بوقت العمل، إلى التفنن في إضاعته، ليبقي في النهاية قائدًا يمارس ما تعود عليه على مرءوسيه، لتستمر الدائرة، وتبقى الحياة الوظيفية كما هي.. فاشلة.

وبالرغم من الإصلاح الإداري فإن الأمر لا يعدو كونه أداء عمـل أو واجبًـا على المسئول القيام به، وبالرغم من أن هذه المجهودات في أغلبها تصـريحات لا ترقى إلى حيز التنفيذ، لكن ما ينفذ منها ينفذ بطريقة خاطئة، حيث إن الإصلاح يتم من النهاية، إصلاح ما أفسدناه، دون القضاء على أسباب الفساد نفسه، تمامًـا مثـل تعاملنا مع الكوارث، فالمساوئ تطل برأسها أمامنا في كل وقت وحين، ولا يفكـر أحد في القضاء عليها، حتى تحدث الأزمة ونبدأ في حلها، أو تخفيـف أضـرارها حتى يمر الوقت وتدخل الأزمة في حيز النسيان ليعود الأمر كما كان.

هذا جزء من دستور عمل صنعه الموظف نفسه رئيسًـا أو مرءوسًـا، فالكـل مشترك لأن قيمة العمل وأهميته تأتي في نهاية قائمة الأوليات والاهتمامات، هـذا إن

حتوتها القائمة من الأصل، فكل موظف مشغول بشئونه، والعمل بالنسبة له توقيع في دفاتر حضور وانصراف، مما ضخم في ذات بعض القائمين على هذه الدفاتر، ومن ثم تعاملوا مع أقرانهم من الموظفين على أنهم يعملون تحت رئاستهم، على الرغم من أنهم قد يكونون أقل منهم علمًا وثقافة وقيمة من الناحية الوظيفية، وهذا السلوك هو جزء من كل، جزء من سلوك عام نابع من الإحساس بدونية العمل، أو الوظيفة، أو المرتب، أو قهر القادة، أو غير ذلك من الأسباب التي تصنع مثل هذه النماذج التي تعوق مصالح الناس، لا لشيء سوى الإحساس بالأهمية، ومن المؤكد عزيزي القاريء أنك قابلت نموذجًا من هذه النماذج، وعانيت من سلوك عجيب يهدف إلى إذلالك دون ذنب اقترفته سوى أن حظك قد أوقعك في يد هذا النموذج المتسلط.

فمن بين مساوئ نظام الوظيفة العامة ما يعرف بالتسوية الوظيفية لمن أكملوا تعليمهم أثناء العمل، ومن ثم الانتقال إلى وظيفة أعلى تناسب المؤهل الذي تم الحصول عليه، وهذا أمر في ظاهره العدل بالمساواة بين الجميع، وأيضًا التشجيع على التعليم والمعرفة وتطوير الذات وهذا جميل، أما في باطنه فأمراض نفسية لا تعد ولا تحصى، حيث تتم التسوية داخل جهة العمل نفسها، فيجد الموظف الذي تمت تسوية مؤهله في يوم وليلة، أنه قد انتقل من وظيفة أدنى إلى وظيفة أعلى، مما يسبب له صدمة نفسية يظهر أثرها في سلوكه، حيث يكون هدفه الأول أن ينسى الناس مهنته الأساسية الأدنى – من وجهة نظره على الأقل – النابعة من نظرة المجتمع السيئة لبعض المهن، تلك الثقافة التي تحتاج إلى تغيير حيث لا يوجد عمل شريف يمكن أن يوصف بالدونية، لكن هذا ما اعتاد عليه المجتمع، لذلك يكون سلوكه منصبًا على هذا الهدف، ويكون شغله الشاغل أن يحتاج إليه زملاؤه في أي عمل حتى يتخلص من عقدته، بإضفاء أهمية على نفسه وعلى عمله لا تتناسب وطبيعة العمل الفعلية.

والحل أن تتم تسوية الموظف ونقله إلى مكان آخر بوظيفته الجديدة، حيث لا يعرفه أحد، وبالتالي يتم التعامل بينه وبين زملائه الجدد بشكل طبيعي خالٍ من العقد النفسية، وهذا الحل وإن كان يبدو سهلاً، إلا أن تنفيذه من الصعوبة التي تحول دون تحقيقه، حيث اختلاف الرواتب من جهة إلى أخرى، وبالتالي لن يقبل الموظف راتبًا أقل من راتبه في جهة عمله الأصلية، فالأمر يحتاج إلى المساواة في رواتب الموظفين على مستوى الدولة، حتى يمكن نقل العاملين من جهة إلى أخرى دون مشكلات، ويتفق ذلك مع اتجاه الدولة في إصلاحها الإداري نحو سد الفراغ في بعض الجهات من جهات أخرى تعاني من تضخم عمالتها، وهذا جزء من كل أمراض مجتمع الميري النفسية، فمن أهم سماته غياب التوازن النفسي، ومن ثم ضياع أخلاقيات العمل الغير المدركة أهميتها نتيجة الأمراض النفسية التي يتمتع بها بعض العاملين بالجهاز الحكومي، مما يفرض ضرورة الكشف النفسي على العامين، عند بدء تعيينهم، وبصفة دورية، للتعرف على مدى توافق الموظف النفسي، ودرجة تكيفه مع العمل.

أخلاقيات العمل الحر:

أما عن مجتمع العمل الحر، هناك الكثير من الكتابات عن أخلاقيات منشآت العمل الحر ومبادئ رجل الأعمال، وأغلبها "ليس له علاقة بمنشآت العمل الحر، وإنما له علاقة بسيطة بالأخلاقيات.

إن هناك موضوعًا رئيسًا وواضحًا، وهو الأمانة، فلقد قيل لنا إن رجل الأعمال يجب ألا يقوم بالغش أو السرقة أو الكذب وألا يقبل التعامل بالرشوة والعمولات المحرمة، ويجب أيضًا ألا يقوم أي فرد آخر بأي عمل من هذه الأعمال، ولا يعفى الرجال والنساء من التمسك بقواعد السلوك الشخصي العادية بسبب عملهم أو وظيفتهم، ولسوف يظلون بشرًا عند تعيينهم في أية وظيفة، هناك دائمًا من يقوم بالغش والسرقة والكذب وقبول الرشوة.

إن المشكلة هي مشكلة القيم الأخلاقية، والقيم التعليمية – ويقصد بها المبادئ والأحكام والأصول الثابتة في تربية النشء على الأخلاق الفاضلة الحسنة – وقيم الفرد والعائلة والمدرسة، لكن لا توجد مبادئ منفصلة خاصة بمنشآت العمل الحر، أو مبادئ خاصة نحتاجها لمنشآت العمل الحر.

إن كل ما نحتاج إليه هو أن نحدد عقوبات صارمة لكل من يخضع للإغواء – سواء أكانوا تنفيذيين في منشأة الأعمال الحرة أم غير ذلك، ففي إنجلترا يميل القاضي إلى توقيع عقوبة أكبر في حالات القيادة أثناء السكر، إذا كان المتهم قد درس في مدارس عامة معروفة، أو في أكسفورد أو كمبريدج، ويعلن ذلك في الجريدة المسائية كالآتي: خريج جامعة إيتون يُدان لقيادته السيارة وهو في حالة سكر، ولا أحد يتوقع أن الدراسة في جامعة إيتون تخرج قادة متعففين عن معاقرة الخمر، ولكنها لا تزال علامة على التميز، إن لم تكن امتيازًا. وعليه، فإن معاملة حامل علامة التميز بطريقة أكثر قسوة من العامل العادي سيحرج إحساس المجتمع بالعدالة، لكن أحدًا لا يعتبر هذا مشكلة تخص (أخلاق خريجي جامعة إيتون). والموضوع العام الآخر في مناقشة الأخلاق في منشآت العمل الحر، لا دخل له بالأخلاق، إن توظيف فتيات تحت الطلب لتسلية العملاء ليست أمورًا أخلاقية، بل هي أمور جمالية، والسؤال هنا: هل أرغب أن أرى قوادًا حين أنظر إلى نفسي في المرآة أثناء حلاقة ذقني؟. فمن المستحسن أن يكون لدينا قادة يتسمون بالعفة."[1]

وتجدر الإشارة.. إلى أن العمل الحر من الصعوبة التي تجعله يقوم على عدة قواعد، إذا ما أردنا الحرية في العمل والإبداع في إدارة الأعمال، نذكر منها:

---

(1) دراكر؛ بيتر (1995). الإدارة.. المهام – المسئوليات – التطبيقات، ترجمة: محمد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر والتوزيع، (القاهرة)، ص ص 485، 486.

1- الاقتناع بأن طريق العمل الحر ليس نجاحًا دائمًا أو فشلاً دائمًا.

2- يقوم العمل الحر على الشجاعة أو المخاطرة - غير المقامرة - والتي تقوم على العمل الشاق وانتهاز الفرص، وليس على الحظ والمصادفة.

3- تأتي أفضل النصائح في العمل الحر من الممارسين وليس من الأكاديميين الذين لم تضطرهم طبيعة عملهم إلى مواجهة المنافسين، أو تسديد رواتب العاملين في آخر كل شهر.

4- سهولة العمل الحر وصعوبته أمور نسبية تتوقف بدرجة كبيرة على إرادتنا.

5- يمكن لكل إنسان أن ينجح في العمل الحر، بشرط ألا يتراجع، وأن يتعلم من أخطائه وأخطاء الآخرين.

6- يتمتع العمل الحر بإرادة قوية للنجاح وطاقة كبيرة للعمل، ويمتلك دافعًا ذاتيًا للتميز، وهو يزدهر ويتألق في مواجهة التحديات.

7- تزيد فرص نجاح العمل الحر عن طريق اختيار الأفكار الجديدة ودخول الأسواق الفريدة، والبحث عن شركاء أو تحالفات تحول التزاماته الشخصية إلى التزامات مؤسسية.

8- يقوم العمل الحر على احترام الوقت، وذلك بتحديد الوقت اللازم للانتهاء من كل عمل بدقة، فإذا كان وقتًا إضافيًا، يتم استخدامه في مهام وواجبات جديدة.

9- يهتم العمل الحر الناجح في بداية نشاطه بالسيولة والتدفقات النقدية أكثر من الأرباح، فعندما يحلل خبراء الاستثمار أداء الشركات، فإنهم يتحدثون إلى محللي الائتمان بالبنوك التي تتعامل معها الشركات، لأنهم أكثر من يعرف أسرار التدفقات النقدية.[1]

---

(1) http://www.kenanaonline.com.

وتعد أخلاقيات العمل الحر شكلاً من أشكال الأخلاقيات التطبيقية(*) التي تدرس المبادئ الأخلاقية والمشكلات الأخلاقية أو الأدبية التي تنشأ في بيئة الأعمال، وهذا الأمر ينطبق على جميع جوانب إدارة الأعمال ذات الصلة بسلوك الأفراد ومنظمات الأعمال ككل. فمنذ بداية القرن الواحد والعشرين يوجد ازدياد في الطلب على العمليات الأكثر أخلاقية في مجال الأعمال والإجراءات المعروفة باسم (الأخلاقيات)، وفي الوقت نفسه، يتم تطبيق الضغط لتحسين أخلاقيات العمل الحر، على سبيل المثال، معظم مواقع الويب الخاصة بالشركات تؤكد على التزامها بتعزيز القيم الاجتماعية الغير الاقتصادية في إطار مجموعة من العناوين (مثل مدونات قواعد السلوك، والمواثيق والمسئولية الاجتماعية)، وفي بعض الحالات أعادت بعض الشركات تعريف قيمها الرئيسة على ضوء اعتبارت العمل الأخلاقية، كما تعمل كثير من الشركات على تقييم العوامل البيئية التي يمكن أن تؤدي إلى انخراط الموظفين في السلوك اللاأخلاقي، وقد تدعو بيئة الأعمال التجارية التنافسية إلى سلوك غير أخلاقي، فقد أصبح من المتوقع الكذب في مجالات مثل التجارة[1].

السياسات الأخلاقية للعمل الحر:

من الملاحظ أن الاختلاف في الأراء حول سياسات العمل الحر الأخلاقية تؤكد أن تفعيل أخلاقيات العمل تنطلق من العامل نفسه، حيث لا يؤيد الجميع السياسات المؤسسية التي تحكم السلوك الأخلاقي، فيدّعي البعض أن أفضل تعامل مع المشكلات الأخلاقية يكون من قِبَل الموظفين تبعًا لقرارهم الخاص. ويعتقد البعض الآخر أن سياسات أخلاقيات الشركات هي في المقام الأول متجذرة في الاهتمامات النفعية للشركات، بل أحيانًا يوجد انفصال بين مدونة قواعد سلوك الشركة

(*) الأخلاق التطبيقية.. مجال في الأخلاقيات يتعامل مع المسائل الأخلاقية في العديد من المجالات، مثل: المجالات الطبية والتقنية والقانونية وأخلاقيات العمل.

(1) ar.wikipedia.org.

والممارسات الفعلية لها، وهكذا، أو ما إذا كان مثل هذا السلوك لا يتم بشكل صريح يعاقب عليه من قِبَل الإدارة. ويقترح معظم الاخلاقيين أن سياسة الأخلاقيات لكـي تكون ناجحة يجب أن تكون:

- مدعومة بواسطة الإدارة العليا بالكلام والأمثلة.
- موضحة كتابة وشفويًا مع التعزيز الدوري.
- قابلة للتنفيذ، أي شيء يمكن للموظفين فهمه وتنفيذه.
- مراقبة بواسطة الإدارة العليا، مع الامتثال لعمليـات التفتـيش الروتينيـة وتحسينها.
- مدعومة بوضوح العواقب في حالة العصيان.
- محايدة وغير متحيزة.

الهدف من أخلاقيات العمل الحر:

يختلف الفلاسفة وغيرهم حول الغرض من أخلاقيات العمل الحر في المجتمع. على سبيل المثال، يقترح البعض أن الهدف الرئيس من الأعمال تحقيق أقصى عائد إلى أصحابها، أو حالة تداولها علنًا إلى مساهميها، وبالتالي، وفي إطار هذا الـرأي يجب فقط تشجيع أنشطة زيادة الربحية والقيمة العالية للمساهمين، لأن أي وظيفـة أخرى تكون ضريبة على الأرباح، ويعتقد البعض أن الشركات الوحيدة التي يرجح أن تبقى قادرة على المنافسة في السوق، هي تلك التي تضع تعظيم الربح فوق كـل شيء آخر. ومع ذلك تشير بعض النقاط إلى أن بعض المصالح الذاتيـة لا تـزال بحاجة إلى الانصياع للقانون والالتزام بالقواعد الأخلاقية الأساسـية، لأن عواقـب الفشل في القيام بذلك، قد يكون مكلفًا جدًا في الغرامـات، وفقـدان التـرخيص، أو سمعة المؤسسة.

إن القضايا الأخلاقية يمكن أن تنشأ عندما يجب أن تتوافق مع شركات متعددة

ومتضاربة أحيانًا من الناحية القانونية أو في المعايير الثقافية، كما هو الحال بالنسبة للشركات المتعددة الجنسيات التي تعمل في البلدان التي تتبع ممارسات متفاوتة. والسؤال هنا: هل يجب على الشركة الانصياع لقوانين البلد الأم، أم ينبغي لها أن تتبع قوانين أقل صرامة في بلد من البلدان النامية؟.

والإجابة.. تتبع الشركات القوانين الأقل صرامة في البلدان التي تعمل بها، على سبيل المثال، في الولايات المتحدة يحظر قانون الشركات من دفع رشاوى سواء محليًا أو في الخارج، ولكن في أجزاء أخرى من العالم، والرشوة هي العرف، وسيلة مقبولة لمزاولة الاعمال التجارية، نفس الشيء فيما يتعلق بعمالة الأطفال، وسلامة الموظفين، وساعات العمل، والأجور، والتمييز، وقوانين حماية البيئة[1].

أوجه الاتفاق والاختلاف بين أخلاقيات العمل الحر وبين أخلاقيات الوظيفة العامة:

1- معرفة قواعد ولوائح العمل:

الموظف في العمل الحر يكون على دراية تامة بقواعد العمل، وما يجب عمله وما لا يجب، لذلك نجده حريصًا كل الحرص على تطبيقها قدر المستطاع، لأن مخالفتها تعني في كثير من الأحيان الاستغناء عنه.

أما الموظف العام، فمهما كانت درجته أو منصبه، لا يعرف في كثير من الأحيان الفرق بين المزايا المنصوص عليها أثناء توقيع العقد، والمزايا الإضافية التي ينتزعها بحكم جلوسه على كرسي المسئولية، ولا أقصد السرقة أو الاختلاس أو الرشوة، فهذه جرائم منصوص عليها قانونًا، لكن هناك الكثير من الأمور الأخرى لا تصل درجة تصنيفها إلى مستوى الجريمة، لكن لا يمكن أيضًا استبعادها من قائمة استغلال المال العام، والإشكالية تكمن في كيفية وضع الضوابط لهذه

---

(1) OP.CIT. ar.wikipedia.-

الأمور، خصوصًا أن الموظف يستطيع وبكل بساطة الرد على ذلك بالرجوع إلى عقد العمل، أو القانون، الذي يُغفل مثل هذه الامور، وبالتالي ما لم ينص عليه العقد، فلا يملك أحد أن يحاسب الموظف عليه[1].

2- أخلاقيات الموارد البشرية:

إن أخلاقيات الموارد البشرية تغطي تلك القضايا الأخلاقية الناشئة حول العلاقة بين أصحاب العمل والموظفين، مثل الحقوق والواجبات المستحقة بين صاحب العمل والموظف، وهذا قد نجده داخل مجال العمل الحر، حيث تبرز فيه العلاقة بين صاحب العمل والموظف، أما المنظمات العامة والحكومية فليس له صاحب، هي ملكية عامة، والعلاقة بين المديرين والعاملين تقوم طبقًا للوائح والقوانين والتي يسهل التهرب منها، دون عقاب حقيقي رادع يملكه المدير أو رئيس العمل، لذلك نجد أن أخلاقيات الموارد البشرية أفضل حالاً في العمل الحر، عن العمل العام.

3- تضارب المصالح:

يعد من الأمور التي تتفق فيها الوظيفة العامة، والعمل الحر، حيث تتضارب في كثير من الأحيان المصالح بين الموظف وبين المنظمة التي يعمل بها، لذلك يمكن أن تدرس أخلاقيات العمل من زوايا جديدة مختلفة، بما في ذلك وجهة نظر الموظفين، والمؤسسات، والمجتمع ككل. ففي كثير من الأحيان تنشأ حالات نزاع بين طرف أو أكثر، بحيث تخدم المصلحة طرف واحد على حساب الآخر، مما جعل الدور الرئيس لأخلاقيات العمل يقوم على ضرورة المواءمة والتوفيق بين المصالح المتضاربة[2]، ويمكن أن نقول إن تضارب المصالح من الأمور التي تظهر بوضوح في مجال الوظيفة العامة، أكثر من العمل الحر، على سبيل المثال،

---

(1) الريامي، سامي. http://samireyami.maktoobblog.com.

(2) wikipedia.org -

قد تتعارض مواعيد العمل مع العمل الثاني للموظف - عادة يكون عمل حر - مما يدفعه إلى التحايل على مواعيد الحضور والانصراف.

4- الأخلاق والتكنولوجيا:

من الطبيعي أن تنتج عن التكنولوجيا والكمبيوتر والشبكة العالمية، الكثير من القضايا الأخلاقية، فمن السهل الآن الوصول إلى المعلومات، وهذا يؤدي إلى استخراج البيانات، ومراقبة أماكن العمل وغزو الخصوصية[1]، ويتفق في ذلك العمل الحر والوظيفة العامة، وإن كان الأمر أقل في الوظيفة العامة، حيث لم يتم اللجوء إلى مراقبة مكان العمل، إلا في حالات معينة كضبط قضايا الفساد المالي، كالرشوة.

5- أخلاقيات الإنتاج:

عادة ما يتعامل هذا المجال من أخلاقيات العمل الحر مع واجبات المؤسسة، لضمان أن المنتجات وعمليات الإنتاج لا تسبب أضرارًا؛ حيث تنشأ بعض المعضلات أكثر حدة في هذا المجال، من حقيقة أن هناك عادة درجة خطر في أي منتج أو عملية إنتاج، وأنه من الصعب تحديد درجة من المقبولية، التي تتوقف على الحالة المتغيرة للتكنولوجيا الوقائية، أو تغيير المفاهيم الاجتماعية للمخاطر المقبولة، وعادة ما تتفق أخلاقيات العمل الحر مع أخلاقيات الوظيفة العامة في هذا الشأن من خلال:

- المنتجات والخدمات القابلة للإدمان والخطرة بطبيعتها، مثل التبغ والكحول والمواد الكيميائية.
- العلاقات الأخلاقية بين المؤسسة والبيئة: التلوث، وأخلاقيات البيئة، وتجارة انبعاثات الكربون.

---

(1) المرجع السابق.

- المشكلات الأخلاقية الناجمة عن التكنولوجيات الجديدة: الأغذية المعدلة وراثيًا.
- أخلاقيات اختبار المنتج: حقوق الحيوان والتجارب عليها[1].

الاختبارات وأخلاقيات العمل:

لقد ظهرت الاختبارات الخاصة باختيار العاملين كمحاولة لاختيار العامل المناسب للعمل، ومن بينها ما يتعلق بالأخلاق والنزاهة، فهي إجراءات تتبع لقياس مدى توافر خصائص معينة في الفرد أو أنها: "مقاييس يمكن استخدامها للحكم على إمكانية قيام الفرد بمهام وأنشطة وظيفة معينة، والاختبارات بهذا المعنى تتيح للمنظمات العامة والخاصة التي تستخدمها، فرصة الانتقاء الجيد لمن سيعملون لديها، خاصة إذا كان عدد المتقدمين للعمل كبيرًا جدًا، فهي تساعد في التعرف على خصائص وسمات الفرد، ثم الربط بينها وبين متطلبات شغل الوظيفة.

وتتم الاختبارات من خلال وسائل عديدة كالاختبارات التحريرية، أو من خلال محاكاة الظروف الفعلية للعمل، وذلك بإعطاء المتقدم عينة صغيرة من العمل لكي يقوم بأدائها، ويعتبر نجاحه في تأدية هذه العينة الصغيرة مؤشرًا لإمكانية نجاحه في القيام بمهام العمل الأصلي. كما أن هناك اختبارات تهتم بقياس عينة من سلوك الفرد بغرض التنبؤ بسلوكه مستقبلاً، بالإضافة إلى بعض الاختبارات الأخرى كاختبارات الذكاء، واختبارات لقياس القدرات العقلية، وأيضًا الاختبارات النفسية؛ ومنها:

1- اختبار كشف الكذب.

2- اختبار الأمانة.

3- اختبار تحليل الخطوط.

---

(1) المرجع السابق.

4- اختبار الكشف عن تعاطي المخدرات.

5- اختبارات اللياقة البدنية والطبية، وقياس وتقييم الشخصية.

ومن أهم ما يتم قياسه:

1- قدرات الشخص، ومن أهمها الذكاء، والقدرات الميكانيكية، والقدرات الحواسية والحركية.

2- المعرفة، سواء، علمية، أو عملية، أو وظيفية، ويطلق عليها أحيانًا التحصيل العلمي أو المعارف الوظيفية.

3- الاستعدادات الكامنة، التي لم تأخذ فرصتها بعد لكي تظهر بشكل كامل في العمل.

4- الميول الشخصية والميول المهنية.

5- القيم والمثاليات.

6- الاتجاهات النفسية، ومن أهمها درجة الرضا عن الوظيفة.

7- الصفات الشخصية لدى الفرد، مثل: النزعة للسيطرة، ودرجة التوتر والانفعال، والثقة بالنفس، وتحمل المسئولية، وضبط الأعصاب، والرغبة في الإنجاز، والقدرة على تحمل المخاطرة وحسم الأمور.

8- الحاجات التي تسيطر على الفرد، مثل الحاجات الفسيولوجية، والحاجة للأمان، والحاجات الاجتماعية، والحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات.

9- اللياقة الطبية.

10- كفاءة الأداء في الوظيفة الحالية.

وتقوم أهمية الاختبارات على أساس تحويل أهداف العمل ونتائجه، إلى مهارات وسلوك، وصفات وخصائص يمكن قياسها، وذلك من خلال نظرية القياس

والاختبار في العمل، وتلعب الاختبارات دورًا هامًا في قياس هذه المهارات والخصائص، فيها نستطيع أن نجمع أكبر قدر من البيانات الموضوعية عن الفرد بحيث تقدم أساسًا للتنبؤ بأداء الفرد في عمله مستقبلاً، فهي من أفضل الوسائل الموضوعية للحكم على الأفراد، وتظهر أهمية الاختبارات فيما يلي:

1- تكشف عن خصائص وسمات الأفراد المتقدمين للعمل، والتي تساعد في تحديد مدى مناسبة الفرد للوظيفة من خلال مقارنة هذه الخصائص والسمات بمتطلبات شغل الوظيفة.

2- تقدم مقاييس موضوعية وكمية للسلوك، تستخدم في التنبؤ بسلوك الفرد في المستقبل، وتساعد في استبعاد العناصر الشخصية (أو غير الموضوعية) في عملية الاختيار.

3- تفيد في التعرف على نقاط القوة والضعف في العاملين الحاليين بالمنظمة، مما يفيد في وضع خطط تطوير هؤلاء العاملين، ورفع كفاءة وظيفة إدارة الموارد البشرية.

4- تساهم الاختبارات في تخفيض تكلفة معدلات دوران العمالة، فالاختيار الجيد للأفراد يؤدي إلى اختيار هؤلاء الذين يتوقع استمرارهم في العمل بالمنظمة لفترات طويلة.

5- توفر وسيلة فعالة للحكم على مدى دقة بيانات المتقدم للعمل بخصوص خبراته، ومهاراته، خاصة عندما يصعب الرجوع إلى جهات عمله السابقة للتأكد من دقة هذه البيانات.

6- توفر معايير للمقارنة بين الأفراد من حيث توافر خصائص وسمات معينة فيهم كالذكاء والمهارات والاتجاهات.

7- تعتبر الاختبارات وسيلة فعالة أيضًا في الكشف عن القدرات الحقيقية لهؤلاء الأفراد الذين يجيدون التحدث عن أنفسهم (أو تلميع أنفسهم) في المقـابلات الشخصية، دون أن يكون لذلك انعكاس حقيقي على العمل.

8- وبالرغم من تلك الأهمية، إلا أنه يجب أن يأخذ القائمون على الاختيار في اعتبارهم عدم الاعتماد على الاختبارات كوسـيلة وحيـدة للاختيـار، أو البيانات التي يدونها الفرد عن نفسه، والرجوع إلى جهات عمله السابقة، أو من يذكرهم من شخصيات يمكن الرجوع إليهم.

والاختبارات شأنها شأن غيرها من الوسائل والأساليب تواجـه العديـد مـن العقبات عند الأخذ بها، نذكر منها:

1- إن عدد الوظائف التي يتم شغلها، أو أن عدد الموظفين والعاملين لا يبـرر التكلفة التي يتطلبها تطبيق الاختبارات، سواء أكان ذلك من خلال تـدريب أفراد من المنظمة، أم من خلال الاستعانة بمستشار خارجي.

2- الخبرات السابقة للأفراد في عدالة ونزاهة الاختبارات، وادعائهم أنها تتحيز لبعض الطبقات والفئات الاجتماعية دون الأخرى.

3- الخبرات السابقة للأفراد مع الاختبارات سـواء داخـل المنظمـة، أم فـي شركات أخرى تكوّن اتجاهات نفسية سلبية ناحية الاختبارت.

4- تخوف البعض من النجاح الذي تحققه الاختبارات في اختيـار أفـراد ذوي كفاءات عالية تفوق قدرات المديرين والمشرفين بالمنظمة.

5- تخوف البعض من القائمين على شئون التدريب من عدم جدوى التـدريب، إذا ما تم اختيار أفراد ذوي كفاءات عالية.

لذا فإنه من الضروري عند عرض مقترحات استخدام الاختبارات كإحـدى

مراحل الاختيار، أن يتم إعداد تقرير مختصر عن مزايا استخدام الاختبارات والنتائج التي يمكن أن تتحقق منها، وينبغى أن يصاحب هذا التقرير عرض شفوي مصحوب ببعض البيانات عن الجهات التي نجحت في تطبيق الاختبارات، وذلك لضمان القبول.

ويمكن في سبيل ذلك عمل تجربة عملية عن أهمية الاختبارات، وذلك بتطبيق بعض الاختبارات المتبعة في مرحلة التوظيف مثلاً (مع عدم استخدام نتائجها)، وتتبع أداء الأفراد في العمل الذين تم اختيارهم، ثم عمل علاقة بين نتيجة الاختبار، وبين أداء هؤلاء الأفراد في العمل بعد فترة زمنية، وذلك بغرض التأكد من صدق الاختبارات، وقدرتها على التنبؤ بالأداء.

نموذج اختبار الأمانة:

يهدف إلى قياس صفات تتعلق بالأمانة، وهو اختبار تحريري يستخدم فيه الورق والقلم، وهذه الاختبارات مصممة لقياس اتجاهات الأفراد نحو أشياء معينة مثل:

1- التسامح والتساهل مع اللصوص، أو من يقومون بالسرقة والاختلاس والرشوة.

2- التماس الأعذار، أو تبرير الأسباب التي تدعو للسرقة والاختلاس.

3- السماح بممارسة الأنشطة التي تتعلق بالسرقة والاختلاس.

وقد اقترح بعض الخبراء النموذج التالي لضمان دقة قياس الصفات التي تتعلق بالأمانة:

أولاً- أطرح على المتقدم أسئلة فظة وغليظة (في حدود المسموح به قانونًا) على أن تكون أسئلة عديدة ومباشرة، ومن خلال المقابلة الشخصية، ومن أمثلة هذه الأسئلة:

هل سبق لك أن استوليت على شيء، أو اختلست شيئًا من جهة عملك السابقة؟

ثانيًا- استمع أكثر من أن تتكلم.

ثالثًا- اسأله عن مدى قدرته على كتمان الأسرار.

رابعًا- فحص كل ما يخص المتقدم من بيانات، أو أية مصادر أخرى للمعلومات.

خامسًا- لا تهمل نتائج الاختبارت التحريرية خاصة اختبار الأمانة.

سادسًا- طبق اختبار تعاطي المخدرات كجزء من اختبارات الكشف عن الأمانة.

(ماهر، أحمد. 1997)

شكل (1) اختبار الأمانة

هناك نموذج لتصفية المتقدمين حسب درجة أمانتهم، وقد طبقته شركة (Adolf Coor Co.) الأمريكية، ويتكون هذا الاختبار من ثلاث مراحل رئيسة كما هو موضح في (شكل 2):

المرحلة الأولى– الكشف عن تعاطي المخدرات: وتقوم فيه الشركة بالتعامل مع أحد معامل التحاليل الطبية المتخصصة للكشف عن مدى تعاطي المتقدم لأي نوع من المخدرات.

المرحلة الثانية– الكشف عن الأمانة: وتقوم فيه الشركة بإسناد هذه المهمة إلى شركة متخصصة في الاختبارات حيث تقوم بتصنيف الأفراد إلى نوعين، هما:

1- أفراد قدرتهم ضعيفة على تحمل المخاطرة، أو عواقب السرقة ولم يقوموا بأية سرقة من قبل.

2- أفراد قدرتهم متوسطة في تحمل المخاطرة، ويمكن إغراؤهم بالسرقة إذا شعروا أن أمرهم لن ينكشف.

المرحلة الثالثة– الاستقصاء والتحري: فيها يتم السؤال والتحري عن المتقدمين للعمل، وتقوم بهذه المهمة شركة متخصصة.

المصدر: (ماهر، أحمد. 1997)

شكل (2) تصفية المتقدمين حسب درجة الأمانة

وبالرغم من أهمية هذه الاختبارات، لكن هناك محاذير تحد من استخدامها، ويجب مراعاتها عند الاستخدام، ومن هذه المحاذير:

1- هناك جدل حول مصداقية اختبارات الكشف عن الأمانة التحريرية، لذا يجب عدم الاعتماد عليها بمفردها.

2- يعتبر رفض أي شخص لعدم أمانته وصمة عار في جبينه.

3- إن هذه الاختبارات تعد تعديًا على خصوصيات وأسرار المتقدم للعمل."[1]

---

(1) ماهر، أحمد (1997). الإختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد، الدار الجامعية، (الإسكندرية)، ص ص 18 – 19، 21، 134، 136 – 137، 267.

يفرض الحديث عن الاختبارات، الحديث أيضًا عن دور التدريب، هل يمكن بالفعل إكساب العامل الأخلاق من خلال التدريب؟، لنفرض مثلاً أنك لاحظت انخفاضًا في معدل العمل يُنبيء بوجود إهمال من قبل العاملين بالمنشأة، أو أن هناك أمورًا تحدث في الخفاء تؤكد وجود فساد غير قابل للكشف، هل يمكن أن نستعين بالتدريب لإعادة الأمور إلى نصابها؟.

من المؤكد "أنه لم يعد دور المنظمات قاصرًا على إنتاج السلع وتقديم الخدمات، وجني الأرباح. فمع انحسار دور الجامعات وتراجع دور المدارس، صار لزامًا على هذه المنظمات سواء أكانت حكومية أم أهلية أم قطاع خاص أن تُولى تدريب الموارد البشرية أهمية كبيرة عما هو موجود الآن.

فالمنظمات سواء أكانت كبيرة، أم متوسطة الحجم يجب أن تضع التدريب كجزء أساسي من وحدة الموارد البشرية لديها، وإلى جانب التوظيف، وتنمية الموارد البشرية لتحسين التنظيم، مما يعزز وضعها الراهن، ويؤكد مستقبلها، لذلك يجب أن يكون التدريب بها تدريبًا فعالاً من خلال تلبية احتياجات الموظفين الوظيفية، والشخصية"[1].

إن المنافسة الشديدة وتحديات العولمة والأسواق المفتوحة والإنترنت وسرعة إنتاج المعلومات وزيادة التقدم التكنولوجى...إلخ – "كلها أسباب قوية لزيادة الاهتمام بالتدريب والتعليم والتعلم. إن واجب المنظمات العمل على نشر ثقافة التدريب في جميع أجزاء المنظمة، وأن يكون التدريب هدفًا استراتيجيًا لها، وأن يكون هناك رؤية حقيقية من قِبَل الإدارة العليا حول ضرورة وأهمية التدريب في المنظمة. فنحن بحاجة إلى تعريف كلمة تدريب تعريفًا دقيقًا وشاملاً، وسوف يساعدنا ذلك في

---

(1) Blanchard , P.Nick ; Thacker , James W(2004).2d ed,Pearson Prentice Hall , (New Jersey) , p.10.

تقييم ما نحن فيه، ولأن التدريب يقوم على التعلم، فهذا يعني ضرورة أن نفعل شيئًا ناجحًا بالتخطيط التدريبي السليم، لإيجاد أنشطة من شأنها أن تسهل عملية الـتعلم، وجعلها أسهل وأسرع."[1].

فالتدريب الجيد "له تأثيره في كسب الثقة والتركيز على المهام، ويساعد أيضًا في اكتشاف القدرات وقياسها والأخطاء وتصحيحها بصورة واقعية وملموسة، وهو الوسيلة الوحيدة لبيان أسلوب إنجاز المهمة.

هذا ولا يوجد أحد ليس في حاجة إلى التدريب. فالتدريب إحدى الأدوات الرئيسة لتنمية الموارد البشرية وتطوير الفاعلية الكاملة لها."[2]، وقد عبر عن ذلك الدكتور صفوت النحاس رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة حينما صرح: "بأن التدريب يعتبر إنفاقًا استثماريًا طويل الأجل، سوف يعود على الوحدات الإدارية بالأجهزة الحكومية بالنفع في إعداد أجيال قادرة على القيادة، وتحمل المسئولية وفقًا للمفاهيم المستحدثة في التدريب."[3]

ومن الملاحظ في الممارسات الإدارية الواضحة في جهود تطوير وتنمية الجهاز الإداري في عديد من الدول النامية أو المتخلفة، "تزايد الجهود والإمكانيات والموارد التي توجه للبرامج والدورات التدريبية، فضلاً عن إنشاء مؤسسات ومراكز قوية للتدريب والتنمية الإدارية، لكن هذه الجهود المتزايدة ونمو الإنفاق على عملية التدريب ارتبط بمزيد من المؤشرات السلبية متمثلة في تدني أداء الأجهزة الحكومية وارتفاع تكلفة أداء الخدمات، فضلاً عن انخفاض جودتها وطول الفترة الزمنية لتقديمها وشيوع سلوك الإهمال والاستغلال الشخصي للمال العام،

---

(1) Bramely; Peter (2003).Evaluating training , 2d ed , cipd (London), p.2.

(2) أبو النصر، مدحت محمد (2007). مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية، إيتراك للنشر والتوزيع، (القاهرة)، ص 187.

(3) النحاس، صفوت (مرجع سابق)، ص50.

وتسخير إمكانيات الوظيفة العامة لمصالح شخصية، فضلاً عن حالات الرشوة والاختلاس والتربح من الوظيفة العامة.

وبالرغم من أن جهود الإصلاح الإداري في الدول النامية أو المتخلفة شهدت دعمًا ماليًا أو تنظيميًا لنشاط التدريب، خاصة الموجهة للمديرين والقيادات ووظائف الإدارة العليا في الجهاز الحكومي أو منظمات الأعمال، فإن الجهود تم تنفيذها دون الاعتماد على أسس وأساليب مهنية منهجية لتوصيف الاحتياجات التدريبية بصورة حقيقية تأسيسًا على أهداف تسوية محددة تصمم على أساس محتويات البرامج التدريبية، ودون وجود أسس ومعايير مهنية لقياس كفاءة وفعالية عملية التدريب للتأكد من جدواها وأثرها الحقيقي على عملية التنمية، ومن الحقائق التي تسترعي الانتباه أن يصبح مؤشر الإنجاز لعملية التدريب في الدول النامية عدد البرامج التدريبية وساعات التدريب وعدد المتدربين وحجم الإنفاق على التدريب دون وجود أية مؤشرات لنتائج هذه البرامج التدريبية وجدواها، ودون وجود أسس ومعايير للمحاسبة عليها والمساءلة عنها"[1].

إذن التدريب مهم من جميع الجوانب، ولكن السؤال: أي نوع من التدريب يمكن لنا الأخذ به؟.

إنه من الأسف أن نذكر حقيقة التدريب التي تدور حول نقاط معينة ليست لها علاقة بترقية أداء العاملين وتطوير أدائهم، أو حتى إكسابهم أخلاقيات العمل اللازم توافرها في العامل أيًا كان موقعه من الأهمية والاهتمام.

إن التدريب في أغلبه ليس إلا استكمالاً للديكور الإداري لبعض الجهات، ومجرد أرباح ومكاسب بالنسبة لأغلب جهات التدريب الخاصة والحكومية على السواء، وبمجرد نظرة على حال التدريب في الوطن العربي سوف نجده مجرد

---

(1) أبو بكر، مصطفى محمود (2010). أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، (الإسكندرية)، ص ص 209، 220.

إضاعة وقت للعامل، وخاصة أن فترات الدورات التدريبية عادة ما تكون فترات تفرغ للعامل لا يذهب فيها إلى عمله طوال مدة التدريب، فهي بالنسبة له نزهة يرتاح فيها من أعباء العمل، ويساعده على ذلك الجو العام للدورة التدريبية، حيث يشعر أنه ملك متوج كزبون وليس كمتدرب يحتاج إلى مركز التدريب لتنمية مهاراته، فالمدرب في المراكز التدريبية يتعامل معه على أساس أنه ولي نعمته، ولا يرغب في إغضابه حتى لا يتم تقييمه من قبل المتدربين بشكل يمنع مركز التدريب من التعاقد معه مرة أخرى لإلقاء محاضرات، وبالتالي يحرم من المقابل المادي وخاصة أنه كبير جدًا في بعض المراكز الخاصة.

ويمكن لأي مهتم أن يتأكد من ذلك بمجرد عمل تقييم للمتدرب في مجال عمله، بل للمتدرب أن يقيم نفسه بموضوعية لتحديد مدى استفادته من الدورة التدريبية، وهل مناخ العمل يساعده على تطبيق ما تعلمه أثناء الدورة؟.

إن حال التدريب الآن يعكس بشكل كبير صورة التدريب، فأغلب المراكز أصبحت دكاكين تدريبية، والمدرب فيها أشبه بالمدرس الخصوصي الذي لا يعنيه سوى جمع الأموال من خلال إلقاء الكثير من المحاضرات - ولا ينفع في ذلك وجود بعض المدربين الأكفاء - لتضيع في النهاية أهمية التدريب في رفع كفاءة الأفراد وتطوير أدائهم، والتدريب بهذا الشكل يحطم ما بقى للعامل من أخلاقيات عمل قد تكون لديه من قبل، حينما يشعر بأن العملية كلها عملية ربح ومكسب، وما هو إلا عميل (زبون) يقضي وقتًا للراحة من العمل، ويعود كما كان، وربما أسوأ.

إن الحديث عن التدريب يحتاج إلى بحث مضنٍ من القائمين على العملية التدريبية، حتى يؤتي ثماره، فالأمر جد خطير لا يمكن تركه على هذا الحال، إن كنا نريد بالفعل أداءً أفضل وأخلاقيات عمل تساعد على التقدم والنمو، وأولى الخطوات في سبيل ذلك تفعيل أخلاقيات التدريب، والتي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

1- "احترام حقوق الملكية، والخضوع لأحكام القوانين المنظمة لها.

2- احترام الخصوصية وعدم إفشاء، أو نقل أسرار التنظيمات واللوائح الإجرائية والشعارات والتصميمات وما في حكمها مما تمتلكه المؤسسات التدريبية، أو المدربين، أو العاملين في أنشطة المهنة التدريبية ملكية خاصة – إلى غيرها دون إذن كتابى من صاحب الحق.

3- تحريم وتجريم السرقة الفنية، أو الاقتباس دون ذكر المصدر الأصلي، وما في حكمه من تصرفات تخضع مرتكبها للشطب مدى الحياة من عضوية اتحادات التدريب والحرمان من مزاولة المهنة سواء للمؤسسات أو الأفراد.

4- التضامن المطلق بين مؤسسات ومدربي الوطن العربي، والتعضيد التام لبعضها البعض في المحافل الدولية على النحو الذي يدعم المراكز المالية والاقتصادية لكل منها منفردة، ولجميعها مجتمعة في مواجهة الكيانات التدريبية العالمية المحتكرة للسوق العالمي.

5- يكون التحكيم عند حدوث النزاع بين المؤسسات العربية / أو المدربين العرب هو الملاذ الأوحد، ولا يعتد بغيره مهما كانت درجات الخلاف أو النزاع، وترتضي جميع الأطراف المتنازعة بجهات التحكيم العربية دون غيرها، وتلتزم بأحكام دون قيد أو شرط.

6- يسود الاحترام والتوقير لأنشطة ومنتجات ومنجزات المؤسسات التدريبية العربية، والمدربين العرب مع تحريم وتجريم تحقير النشاط التدريبي العربي بعضه بعضًا، أو تقليل شأنه أو قيمته.

7- تسعى جميع المؤسسات التدريبية العربية، أو المدربين العرب إلى تصوير وتطوير الحقائب والنماذج والحالات التدريبية التي تمثل الواقع العربي، والمستمدة من الممارسات والتطبيقات العربية الفعلية، مع توسيع دائرة التعاون المشترك بين دول الوطن العربي في هذا الصدد للوصول إلى

مخرجات نهائية على أعلى درجة من التنافسية التقنية تصلح لخدمة أهداف التنمية البشرية والاقتصادية والتكنولوجية للوطن العربي الكبير.

8- تتعاون جميع المؤسسات التدريبية العربية والمدربين العرب في استخدام العملية التدريبية، والسعي إلى استحداث التكنولوجيا التدريبية ذاتيًا، وعدم انتظار الغرب لإحراز السبق واستجلابها منه.

9- تتفق جميع المؤسسات التدريبية والمدربين العرب على أهمية وضرورة عقد المؤتمرات والندوات المهنية بصورة دورية، ولا يؤثر في عقدها أية خلافات حكومية أو سياسية أو غيرها من المعوقات. وتتناوب الاتحادات الوطنية تنظيم عقدها والدعوة إليها طبقًا للحروف الأبجدية العربية لأسماء الدول الأعضاء، يشارك الجميع في تغطية تكاليف عقدها، وتهدف بالدرجة الأولى إلى مناقشة مقومات تطوير المهنة والارتقاء بها على الصعيدين العربي والعالمي.

10- احترامًا وتوقيرًا لكل مؤسسة أو مدرب أفنى عمره في العطاء التدريبي، وتنمية العنصر البشري العربي، يتعهد الجميع - مؤسسات أو أفرادًا - برعاية القدامى والمسنين من المدربين العرب من خلال إنشاء صندوق خاص تفرد له دراسة مستفيضة يشترك فيها الخبراء والمتخصصون توجه حصيلته وتقوم إدارته وتشغيله فتوضع لوائحه لتكريم الأعضاء المسنين عند بدء تقاعدهم حتى لحظة تكريمهم الأخيرة بما يليق بما قدموه في خدمة العنصر البشري العربي"[1].

إن هناك مقولة تعني أن "أخلاق العمل تتوقف على ضمير الفرد وشخصيته، ولن يفيد التدريب في تغيير ذلك، وهي مقولة خطيرة، وإن كانت شائعة، حيث يظن

(1) أبو النصر، مدحت محمد (مرجع سابق)، ص ص 184 - 186.

الكثيرون أن مسائل الأخلاق والأحكام الأخلاقية نتيجة مباشرة لأخلاق الشخص وضميره ومعتقداته، وهذه تتكون عبر سنين من التنشئة، وسنين طويلة من الخبرات، وبالتالي فإن التدريب بشأنها يكون محدود الفائدة، أو حتى عديم الفائدة، وهنا تبرز أهمية التنشئة الاجتماعية كمشكل لضمير الفرد وقيمه وشخصيته، وخاصة دور الأسرة في صناعة الأخلاق كما سنرى لاحقًا.

واستطرادًا لذلك قد يقال: إنك قد تعرف السلوك الصحيح ولكنك لا تفعله، بمعنى أنك قد تعرف أضرار التدخين ومع ذلك تدخن، وقد تعرف أن الكذب خطأ ومع ذلك تكذب. وبالتالي فلا فائدة من تعليم الشخص ما يجب عمله، إذا لم يكن هو بداخله يميل إلى فعل الشيء الصحيح، ويتخذ الخطوات التنفيذية في سبيل فعله.

والخطأ في هذا الادعاء هو افتراض أن السلوك ناتج فقط من معرفة ما يجب، والصحيح أن التعلم – هو تغير في السلوك – لا ينصرف فقط إلى المعلومات، وإنما ينصرف إلى المهارات والاتجاهات، وبالتالي فيمكن بالتدريب أن نغير الاتجاهات، وبالتالي الميل إلى سلوك دون آخر.

إن هناك وسائل عديدة يمكننا بها تغيير السلوك، وبعض هذه الوسائل يتضمن التعريف، والإقناع، والجدال، والحوار، ولا صحة للاعتقاد بأن التدريب لن يجدي في تغيير السلوك.

لذلك فإن مقولة التنفيذ الحرفي للقواعد دون الالتفات لحكمتها مقولة فاسدة، لأن القواعد توضع من أجل تنظيم المجتمع لتحقيق غايات عليا من شأنها إسعاد الفرد واستقرار ورفاهية المجتمع، وبالتالي لو أفرغت القاعدة من مضمونها أو من حكمتها، أصبحت عديمة القيمة، وربما كان عدم تطبيقها أفضل من تطبيقها بالنسبة للفرد والمجتمع.

إن الإنسان الذي يعتبر أن التنفيذ الحرفي للحد الأدنى من القواعد الملزمة هو

سقف مسئوليته، لا يدرك مطلقاً الدور المنوط به في الحياة، ولا المسئولية الملقاة على عاتقه كإنسان، إن على الإنسان إدراك الحكمة من القواعد وتطبيقها بما يتسق مع هذه الحكمة"[1].

واقع دساتير أخلاقيات العمل في المنظمات:

قبل الحديث عن واقع دساتير أخلاقيات العمل في المنظمات العربية، لابد أن نتحدث أولاً عن ماهية المنظمة، التي يوجد لها تعريفات عديدة، حيث لم يصل الفكر الإداري حتى الآن إلى مفهوم موحد لها، ويرجع السبب في ذلك إلى حداثة المنظمات كعلم – وليست كوجود فعلي كما سنرى لاحقاً – بالإضافة إلى كثرة الاتجاهات في تدريسه.

وقد قدمت المدرسة الكلاسيكية للإدارة مفهوم المنظمة حيث عرفتها بأنها: عبارة عن هيكل يتكون من العلاقات، والقوة، والأهداف، الأدوار، الأنشطة، الاتصالات، والعوامل الأخرى التي عادة ما توجد عندما تعمل مجموعة من الأفراد بعضها مع بعض.

أما مدرسة العلاقات الإنسانية فقد قدمت تعريفاً للمنظمة يعبر عن فلسفتها ونظرتها للمنظمة بأنها مكان لخلق رضاء العاملين، وبذلك عرفت هذه المدرسة المنظمة بأنها: (عبارة عن مجموعة من الأفراد ذوي أهداف مشتركة).

أما المدرسة الحديثة للإدارة، التي أخذت فكرة النظم، أو الاتجاه الشرطي للإدارة، فقد عرفت المنظمة بأنها: (عبارة عن المراحل، أو الوظائف المهيكلة التي فيها يتصل الأفراد بعضهم ببعض من أجل أهداف معينة)، ويتضمن هذا التعريف عدة مفاهيم، منها:

---

(1) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق)، ص 28.

- إنها منظمات بشرية يوجد بها أفراد معنيين.
- إن هؤلاء الأفراد يتصلون بعضهم مع بعض من أجل تحقيق أهداف المنظمة، وأهدافهم الشخصية.
- اتصال الأفراد بعضهم مع بعضهم ليس عشوائيًا، ولكنه يأخذ شكلاً منظمًا؛ بمعنى آخر يأخذ شكلاً تنظيميًا معينًا.
- جميع الأفراد لديهم أهداف أو أغراض، ويتوقعون أن اشتراكهم في المنظمة سوف يحقق لهم هذه الأهداف.

وهذا التعريف يعد أكثر التعريفات وضوحًا، حيث يعبر عن المنظمة بجميع أشكالها الصغيرة والوقتية، أو الكبيرة المستديمة[1].

أما عن أنواعها فهي:

1- "منظمات رسمية وغير رسمية.

2- منظمات أولية ومنظمات ثانوية.

3- منظمات خدمية مثل منظمات الخدمة الاجتماعية.

4- منظمات اقتصادية.

5- منظمات دينية.

6- منظمات حماية، وتقوم بحماية الأفراد كأقسام الشرطة، ووحدات الجيش...

7- منظمات سياسية.

8- منظمات اجتماعية.

وتتكون المنظمات من:

---

(1) البكر، محمد بن عبد الله (يناير 2008). تحليل أثر العوامل التنظيمية والشخصية في اعتبار الذات في بيئة العمل، مجلة الإدارة العامة، مج 48، ع 1، (الرياض).

1- الجانب السياسي (الإداري) المتعلق بالأنظمة واللوائح والقرارات المحددة لأهداف وأسلوب وكيفية أداء المنظمة.

2- الجانب المادي المتمثل في جميع المستلزمات والتجهيزات المادية (المباني ووسائل وأجهزة التقنية والخدمات....إلخ).

3- الجانب الإنساني (المورد البشري)، والذي يعد المرتكز الأساسي في عملية تفعيل وتحقيق أداء العنصرين الأول والثاني، إن هذه الأهمية المتنامية لدور العنصر البشري في عمل المنظمات أوجب على المختصين في علم الاجتماع، وعلم السلوك التنظيمي توجيه وتركيز دراساتهم على نشاط العاملين داخل المنظمة، من حيث تحليل وتفسير مجموع العوامل والمتغيرات التي تتعلق بحالة البناء (التكامل) النفسي عند العاملين، وهي بدورها تؤثر في مدى مستوى التفاعل لديهم داخل منظمة العمل"[1].

ويرجع وجود المنظمات في الحياة العامة إلى الأسباب التالية:

1- "تحقيق أهداف أفرادها من خلال تحقيق أهداف المنظمة نفسها.

2- تقصير وقت تنفيذ بعض المشروعات الضخمة.

3- تجميع الفكر البشري، والخبرات البشرية من خلال منظمات البحث، ومنظمات التعليم، والمكتبات والبناء عليها.

4- إيجاد إنتاج (مخرجات) فائض أكثر من مجموع إنتاج كل فرد على حدة.

5- إشباع الحاجات الاجتماعية عن طريق خلق جو من العلاقات الإنسانية الحسنة، والاتصال الجيد بين الأفراد"[2].

---

(1) البكر، محمد بن عبد الله (مرجع سابق).

(2) بدر، خالد أحمد رمضان (1994). إدارة المنظمات: اتجاه شرطي، إلمؤلف، (القاهرة).

نضيف إلى تلك الأسباب، "أهمية المنظمات كمؤسسات اجتماعية، حيث تـأتي أهمية المنظمات من كون الناس يقضون الكثير من أوقاتهم فيها، فالقوى العاملة التي تمثل معظم الأفراد الراشدين من السكان يقضون أكثر من ثلث وقتهم في المنظمات التي يعملون بها، كذلك هو الحال بالنسبة لحياة الطفل التي تستغرق الوقـت نفسـه تقريبًا في بيئة التنظيم المدرسي. كما يوجد عدد لا يحصى من المنظمات الأخـرى غالبيتها تطوعية، تعد مسئولة عن قدر كبير من وقت فـراغ الطفـل، والشـخص الراشد على حد سواء.

فبالنسبة لمعظم الناس، فإن المنظمات الرسمية تمثل جزءًا كبيرًا من البيئة التـي يعيشون بها. علاوة على ذلك فإننا نتوقع أن يكون للمنظمات تأثير أكبر على سـلوك الأفراد أكثر من مجرد النظر إلى الوقت الذي يقضيه هؤلاء الأفراد في المنظمات".[1]

وبالنظر إلى التاريخ، سنجد أن أعظم التحولات الاجتماعية في التاريخ حـدثت على أساس تنظيمي، مثل الإمبراطورية الرومانية، وظهـور وتطـور الرأسـمالية والاشتراكية، والتغيرات الحالية فيهما، تتم وتتحقق من خـلال تنظيمـات. أيضًـا الإرهاب، والبطالة، والإجهاض، وكل الأحداث التي يمر بها المجتمع الحـديث، أو يواجهها، لا يمكن أن تفهم بدون الأخذ في الاعتبار فهم ملابساتها التنظيمية.

ولا تتوقف أهمية المنظمات عند حد العمل بها، بل تمتد إلى الاحتكـاك بهـا كزبائن وعملاء فمخرجات المنظمات لها تأثير شديد على العاملين وفئاتهم. كـذلك الشيء نفسه فيما يتعلق بالمجتمعات المحلية؛ التي تعمل فيها تلك المنظمات، خاصة من خلال مشاركتها المجتمعية في الشئون المحلية للمكان، أو المنطقة التي تتواجـد بها[2].

---

(1) مارش، جيمس جي؛ وآخرون (2001). المنظمات، ترجمة: عبد الرحمن بن أحمد هيجان، معهد الإدارة العامة، (الرياض)، ص ص 48، 49.

(2) هال، رينشارد هـ. (2001). المنظمات: هياكلها، عملياتها، ومخرجاتها، ترجمة: سعيد بن حمد

وكما هو معروف، فإن المنظمات عبارة عن أماكن يعمل بها أفراد من خلفيات ثقافية مختلفة، وهي أماكن تتفاعل بداخلها ثقافات متشابهة أو متباينة، وفي أدبيات ثقافة المنظمة نجد مصطلح (الثقافة الرئيسة)؛ وهي الثقافة التي يشترك فيها جميع أو معظم أعضائها، وتسمى أحيانًا الثقافة السائدة أو المهيمنة، وهناك مصطلح (الثقافات الفرعية)؛ وهي ثقافات جزئية يشترك فيها مجموعة من الأفراد داخل المنظمة بسبب ميولهم، أو هواياتهم، أو تخصصاتهم، أو جنسياتهم... إلخ. وفي كل الأحوال فإن ثقافة المنظمة تنبع من ثقافة المجتمع الذي تعمل بداخل بيئته، وينعكس تأثير هذه الثقافة على العاملين بالمنظمة، لذلك على المنظمات تعليم أفرادها كيفية فهم ثقافات الآخرين، وإدارة الاختلافات الثقافية بينهم، حتى تنجح في تحقيق أهدافها، فكلما كانت ثقافة المنظمة مرنة ومتقبلة ومنفتحة على ثقافات الآخرين، ساد السلام والتعاون والتفاهم، ومن ثم التفاعل الإيجابي بين العاملين[1].

والآن عزيزي القاريء: هل لديك منظمة ذات تصميم جيد؟

يعتبر إنشاء بناء تنظيمي جديد لأي منظمة إدارية واحدًا من أصعب التحديات الإدارية التي يواجهها المديرون التنفيذيون، وأكثرها عرضة للخلافات السياسية، ولا يعتبر التصميم التنظيمي بالنسبة لمعظم المنظمات علمًا، كما أنه ليس فنًا أيضًا، بل هو أشبه بالجمع بين متناقضات. ذلك أن بناء المنظمات نادرًا ما يكون نتيجة تخطيط منهجي منظم، بل غالبًا ما يتطور بمرور الوقت على نحو متقطع، وغير منتظم، ويغلب عليه – في كثير من الأحيان – طابع التسييس التنظيمي، والميول الشخصية لا الطابع العلمي المبني على الأهداف والخطط والسياسات المعتمدة. لذا

الهاجري، معهد الإدارة العامة، (الرياض).

(1) السالم، عبد الله بن عبد الكريم بن أحمد (2010). أهمية فهم الاختلافات الثقافية في بيئة العمل – ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري، وتحسين جودة الأداء المؤسسي " المغرب، أبريل 2009–، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (القاهرة).

فإن الطريقة الارتجالية في بناء المنظمات تعتبر مصدرًا دائمًا للإحباط بالنسبة لكبار المديرين التنفيذيين. وحقيقة الأمر فإن معظم القادة الإداريين يدركون أن مؤسساتهم لا تعمل بشكل جيد، ولكن القليل منهم قادر على تصحيح الأوضاع[1].

إذن نجاح أية منظمة يتطلب أن يكون المدير على دراية مستمرة بالتغيرات البيئية التي تتعامل معها المنظمة، ومجالات تأثيرها ومداخل التعامل معها بفاعلية لتحقيق أهدافها. والمقصود ببيئة العمل (أو بيئة عمل المنظمة) أنها جزء من البيئة العامة ذات التأثير المباشر على أهداف المنظمة، وتتكون من العملاء والموردين والعاملين بالمنظمات، والمنافسين وجماعات التأثير والضغوط المتواجدة بالبيئة، ومن ثم فإن بيئة عمل المنظمة تشتمل على مجموعة المتغيرات، أو القيود، أو المواقف، أو الظروف التي يمكن أن تكون غير خاضعة لسيطرة ورقابة المنظمة؛ بمعنى آخر.. فإن بيئة المنظمة هي مصدر الحصول على المال والمواد والقوى العاملة وغيرها من مستلزمات لازمة للمنظمة وهي البيئة، ويتم تقديم منتجات وخدمات المنظمة إليها.

ويمكن تقسيم بيئات عمل المنظمات على النحو التالي:

1- البيئة الداخلية: تتمثل في عناصر المنظمة، والتي تميزها عن غيرها من المنظمات، ومن أهداف وسياسات إدارية، وأنظمة عمل، وتنظيم إداري، وموارد بشرية، وغيرها.

2- البيئة الخارجية: تتمثل في العناصر الخارجية ذات العلاقة، أو التأثير على المنظمة، وتشترك فيها المنظمة مع المنظمات الأخرى.

3- البيئة الكلية: تشتمل على كل من عناصر البيئة الداخلية، وعناصر البيئة الخارجية معًا.

---

(1) فولد، مايكل؛ آندرو كامبل (سبتمبر 2003). هل لديك منظمة ذات تصميم جيد، ترجمة: عبد المحسن بن فالح اللحيد، مجلة الإدارة، مج 43، ع 3، (الرياض).

وتتضح أهمية دراسة بيئة العمل ومتغيراتها من النقاط الثلاث التالية:

1- إن المنظمة هي نظام مفتوح في البيئة التي تعمل بها، ومن ثم هناك تفاعل وتأثير متبادل بينهما.

2- إن وجود أية منظمة ونجاحها يتحدد بمدى قدرتها على التفاعل والتكيف الملائم مع البيئة التي تعمل بها.

3- تتأثر أهداف المنظمة بالمتغيرات البيئية التي تعمل فيها، ومن ثم فهي تضطر إلى تعديل وتطوير أهدافها، تبعًا لهذه المتغيرات من فرص، أو قيود أو تهديدات.

كما تتأثر استراتيجيات وسياسات وخطط المنظمة مثل الأهداف، بالظروف البيئية الخارجية، مثل ما يحدث في تعاملها مع بيئة اقتصادية وتسويقية يغلب عليها طابع التغيير من تقييد للاستيراد، وتعديل القوانين المتعلقة بالاستثمار، وقوانين الضرائب، وغير ذلك من التغييرات.

وما يقال عن تأثير البيئة الاقتصادية والتسويقية، يقال أيضًا عن تأثير البيئة السياسية، أو الحكومية والتشريعية والتكنولوجية والاجتماعية على سلوك المنظمة، ومن ثم على استراتيجياتها، وسياساتها وخططها وبرامج العمل بها، وعلى أخلاقيات العمل داخلها، وفي علاقتها مع بيئتها الخارجية.(1)

إن التغيير "يعتبر جزءًا أساسيًا من عملية الإبداع والتجديد في المنظمة، ويعتبر جزءًا من دور أي مدير هو العمل كأداة تغيير في منظومة العمل، أي يأخذ على عاتقه مسئولية تغيير نموذج قائم لكل من سلوك شخص أو نظام اجتماعي آخر، وغير ذلك يعد تغييرًا غير مخطط، إذ يحدث بشكل فوضوي مثل الإضراب الذي

---

(1) أبو بكر، مصطفى محمود، (مرجع سابق).

يتسبب في غلق المنظمة، أو تغيير نفعي مثل الخلافات بين الأفراد، والتي تتسبب في وضع إجراءات، أو قواعد جديدة يتم ترسيخها لتنظيم العلاقات بين الإدارات"[1].

فالقيم والمفاهيم السائدة عن نظام العمل في المنظمات تساعد على نجاح تطبيق إعادة هندسة نظم العمل، أو فشله في حالة وجود مفاهيم وقيم تقليدية للعمل راسخة بالمنظمه. لذلك لابد من السعي نحو تغييرها، فضلاً عن اتجاه المدير نحو تحفيز موظفيه على الارتقاء لمستوى التحديات التي تفرضها تلك التغييرات، وتشجيع السلوكيات التي تعكسها، فإن ذلك ولا شك يؤدي إلى نجاح المنظمات في تطبيق إعادة نظم العمل لديها، وعلى النقيض من ذلك فإن تجاهل قيم واتجاهات الأفراد يؤدي إلى فشل ذلك التطبيق. هذا ويمكن للقائمين على إدارة المنظمة تحقيق هذه التهيئة لهؤلاء العاملين عن طريق مخاطبة الموظفين حول تلك القيم الجديدة، وتجسيد التزامهم بها من خلال سلوكهم الشخصي، والعمل على تشجيع القيم المطلوبة من خلال تشجيع السلوكيات التي تعكسها، وذلك من خلال إلقاء المحاضرات وعقد الندوات[2] الإدارية والدينية التي تؤكد القيم والأخلاقيات المطلوبة.

واقع دساتير أخلاقيات العمل:

بداية.. لابد أن نوضح أن ما نهدف إليه من خلال هذا الكتاب ليس إيجاد صيغة أخلاقية في شكل دستور أو ميثاق لأخلاقيات العمل، فما نهدف إليه هو أبعد من ذلك بكثير، حيث نرى أن أخلاقيات العمل كما نريدها لن تطبق بمواثيق أو دساتير تحمل بنودًا إنشائية، لن يضمن أحد الأخذ بها أو تنفيذها، حتى وإن نفذت لن

---

(1) آر، جون (يناير 2007). الإدارة والإنتاجية، ترجمة: رأفت شكري، مجلة التنمية الإدارية، ع 114، (القاهرة)، ص 50.

(2) غنيم، أحمد محمد (2009). إعادة هندسة نظم العمل.. الثورة الإدارية المضادة، دار الإدارة، (القاهرة).

تنفذ بدقة، نتيجة الاختلاف بين الأفراد من حيث درجات الوعي، والتدين، وإشباع الاحتياجات الإنسانية، ومستوى المعيشة، ومدى النجاح في القضاء على الفقر، والتفسير المراد من بنود الدساتير الاخلاقية...، وغير ذلك من الأمور التي تقف عائقًا أمام الحصول على مرادنا من دساتيرنا الأخلاقية. لهذا كانت دعوتنا من خلال هذا الكتاب – وكما سنرى في الفصل الأخير – إلى انقلاب اجتماعي شامل يتطلب تكاتف جميع جهود الدولة، فالأمر لا يتعلق بمستقبل منظمة، أو مؤسسة، أو وزارة، أو مجال من المجالات الحياتية، بل يتعلق بمصير التنمية داخل المجتمعات العربية، بإعادة الوجود لها على خريطة العالم المتحضر.

لذلك سوف نناقش موضوع دساتير أخلاقيات العمل بشكل سريع، بهدف التأكيد على ما ذهبنا إليه في رأينا السابق والذي يدور حوله موضوع هذا الكتاب، وما نذهب إليه من جعل الأخلاق وعلى رأسها أخلاقيات العمل، لما للعمل من أهمية قصوى كأساس للتنمية داخل المجتمع هدفًا قوميًا له.

وتفرض منطقية الحديث في هذا الموضوع أن نبدأ بتعريف دستور أخلاقيات العمل، وهو: بيان بالمثاليات والقواعد التي تبين السلوك الذي ينبغي اتباعه من جانب أعضاء جماعة مهنية معينة، ويعد توافر دستور للأخلاقيات، الخاصية الأساسية الأولى لوجود مهنة من المهن، والغرض منه هو تقديم القواعد المرشدة للعاملين بالنسبة لمسئولياتهم وأوليات عملهم وبعث الروح لديهم للارتقاء بمثاليات المهنة وتدعيم رسالتها[1].

ودستور أخلاقيات العمل يراه البعض: عهدًا بين طرفين أو أكثر يلتزم به الإنسان فكرًا وسلوكًا أمام الله ونحو نفسه والآخرين، وتترتب عليه واجبات وحقوق للأطراف المعنية؛ وبذلك فإن الميثاق أو الدستور المهني للمكتبات والمعلومات هو

---

(1) عبد الهادي، محمد فتحي (1997). مهنة المكتبات والمعلومات في مصر http//:alyaseer.net

وثيقة عهد يلتزم بها إخصائيو المكتبات، يتضمن قواعد ومبادي مهنية وأخلاقية، للواجبات التي تصف أنفسهم ومهنتهم وجمهورهم وزملاءهم ومجتمعهم. بإزاء ذلك يعترف المجتمع بحقوقهم ويُمكنّهم مهنيًا واجتماعيًا واقتصاديًا لآداء رسالتهم.

و للدستور وظيفة على مستويين:

الاول- هو الكفاية والاتقان وتحقيق الجودة في العمل.

والثاني- هو العلاقات بين المهنيين.

فالدستور الأخلاقي هو لسان حال المهني الناطق بالواجبات الأخلاقية التي يؤمن بها، ويكون من خلال وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية أو مؤسسة، لتوجيه أعضائها لتحمل مسئولياتهم المهنية.

وبصفة عامة يمكننا القول: إن ميثاق أخلاقيات المهنة هو وثيقة تحمل مبادئ أخلاقية نابعة من مبادئ المهنة المتعلقة بالسلوك المثالي المطلوب من العامل من أجل تحقيق خدمة متكاملة[1].

والحقيقة أن الدساتير الأخلاقية عمومًا، تصاغ لتوضيح ثلاثة أمور رئيسة:

1- المشكلات والمخاطر الأدبية أو الأخلاقية: ولعل أفضل مثال على ذلك حينما يكون هناك خلاف بين الرغبة الشخصية للممارس المهني، وبين رغبة طرف أو أطراف أخرى كرغبة المجتمع، على سبيل المثال، هل يحق لطبيب الأسنان أن يرفض معالجة مريض مصاب بنقص المناعة المكتسبة (AIDS)؟.

---

(1) خليل، نجلاء محمود محمد (2009). دستور مقترح لأخلاقيات مهنة المكتبات، بحث مقدم إلى المؤتمر القومي الثالث عشر لإخصائيي المكتبات والمعلومات في مصر، جامعة المنوفية، (المنوفية).

2- كياسة الممارس: لعل أفضل مثال على ذلك حينما يكون هناك صراع بين رغبتين لدى الممارس، على سبيل المثال، هل يجوز للطبيب النفسي أن يدخل في علاقة جنسية مع إحدى مريضاته؟.

3- واجب الممارس في تقديم الخدمة العامة: لعل أفضل مثال على ذلك واجب الطبيب أو الممرضة في العمل الإضافي في حالات الطوارىء[1].

وهذا المنطق نفسه، إذا نظرنا إلى واقع العمل العربي سوف نجد انتشار مظاهر تعارض المصالح والواسطة والمحسوبية، لكن لا يتم حتى الآن التعامل معها قانونيًا وإداريًا على أنها من مؤشرات الفساد، وأنها تتعارض مع المساواة في حقوق المواطنة مثل المساواة في الحصول على خدمات، والحق في التنافس الحر على الوظائف، كما لا تتوافر دراسات معمقة حول مدى انتشار الظاهرة وخطورتها، وتحديدا تأثيرها على ثقة الجمهور في نزاهة الجهاز الحكومي، وفي مدى تمثيله لمصالح الجميع بدون تمييز.

نركز هنا على تعارض المصالح والمحاباة في الجهاز التنفيذي الرسمي أو الحكومي على اعتبار أنه المشغل الأكبر في العديد من الدول العربية، ولأن بناء الثقة بين المواطنين وهذا الجهاز أمر أساسي لممارسة المواطنة، ومهم في التنمية والتحول الديموقراطي ومحاربة الفساد. كما أن العمل في الجهاز الحكومي يفترض بالضرورة البحث عن الصالح العام، وإقرار قيم العدالة والمساواة بين جميع المواطنين.

وهناك أمثلة كثيرة على تضارب المصالح المنتشرة في الدول العربية؛ فمن القضايا التي أثارت الرأي العام في أكثر من دولة عربية قضايا تنظيم الأراضي، حيث يطلع بعض كبار الموظفين على مخططات التنظيم الهيكلي في السنوات

(1) 5edmabanha.yoo7.com.

القادمة، ويقومون بالإيعاز لأقارب أو شركاء بشراء الأراضي خارج التنظيم بأسعار متدنية، وهم يعلمون أن الأسعار سترتفع بطريقة خيالية في المستقبل القريب فور إعلان قرارات التنظيم.

وفي دول أخرى يسرب كبار الموظفين معلومات تتعلق بقرارات استيراد بعض السلع أو تصديرها مثل تغيير في الأسعار أو الضرائب أو الرسوم الجمركية، مما يؤدي لإقبال أقاربهم أو أصدقائهم من التجار على الشراء للاستفادة الشخصية من هذه القرارات.

وهناك أمثلة أخرى من تضارب المصالح ومنها ما يتعلق على سبيل المثال بالمشتريات العامة، حيث يملك بعض الموظفين سلطة وصلاحية البت في المناقصات والتحكم في مواصفات لمواد وخدمات تزودها شركات خاصة بأقاربهم أو أصدقائهم، أو القيام بمشتريات غير ضرورية بهدف إفادة أقارب أو أصدقاء، أو تحديد مواصفات تعجزعن توفيرها شركات خارج نطاق معين يستفيدون منه هم[1].

ما سبق بعض من كل المعوقات التي تعترض تفعيل الدساتير الأخلاقية، ونرى أن أول هذه المعوقات: إيجاد صيغة محددة للدستور الأخلاقي، أو إيجاد صيغة تتناسب والمجتمعات العربية التي تدين بالإسلام، ولا يفهم من ذلك أننا نعارض فكرة الدساتير الأخلاقية، أو أننا نرفض وجودها، بل على العكس تمامًا، فالدساتير الأخلاقية هي أولى خطوات الإصلاح، حتى يتعود عليها الأفراد، ومن ثم تطبق ذاتيًا، ويحتاج ذلك إلى:

1- ربط مخالفة بنودها بالعقاب الرادع.

2- قيام الدولة ممثلة في جميع أفرادها بدورها، وعلى جميع المستويات في تنمية الوعي الأخلاقي – كما سنرى لاحقًا.

---

(1) (المرجع السابق).

3- نتيجة لذلك، وصول المجتمع إلى حالة من النضج والوعي الديني، والثقافي، والأخلاقي، حينها سيكون السلوك القويم هو سلوك عادي يقوم به المجتمع.

إذن لا يجب أن ننظر إليها على أنها كل الإصلاح، أي أننا لا يجب أن ننظر إلى الدساتير الأخلاقية على أنها الحل الحاسم والنهائي لما نعانيه من تدني أخلاقيات العمل، سواء في المنظمات الحكومية العامة، أو الخاصة، أو في العمل الحر، أو غير ذلك من منشآت الأعمال، وتأكيدنا هذا إنما هو رد على هذه النظرة الواهمة إلى الدساتير الأخلاقية وتضخيم أهميتها ودورها في العلاج، حيث صار من المتعارف عليه في دول عديدة صياغة (ميثاق شرف المهنة)، أو (وثيقة أخلاقيات العمل الحكومي)، وهي وثيقة رسمية تصدرها الحكومة لتحدد الممارسات والأخلاقيات التي من المتوقع أن يتبعها الموظفون الحكوميون وتلك التي يجب أن يتجنبوها، أو التي تضعهم تحت طائلة المساءلة والعقاب أحياناً. هذه الوثيقة تحمل صفة إرشادية للتوعية، ولكنها أيضًا تحدد مسئولية الموظف الحكومي ودوره، وعلى المواطنين أن يكونوا على إطلاع ووعي بمحتويات هذه الوثيقة، ومن هنا تساعد نشطاء المجتمع المدني، وتُوجِد لهم عدة أدوار منها:

1- المطالبة بإعداد مثل هذه الوثيقة في حالة عدم وجودها.

2- إجراء نقاش مجتمعي حول ما يجب أن تحتويه الوثيقة اعتمادًا على التجارب الوطنية المختلفة، فقد تنتشر في دولة ما الواسطة أو تعارض المصالح أو البيروقراطية في العمل، مما يستوجب إعطاء أهمية خاصة لهذه الظاهرة.

3- قيام مؤسسات النزاهة والشفافية ونشطاء المجتمع المدني بحملات توعية للجمهور العادي لتوعيته بمحتويات وثيقة أخلاقيات العمل الحكومي بطرق مختلفة.

4- المطالبة برقابة حكومية على مدى التزام الموظفين الحكوميين بأخلاقيات المهنة كما ترد في الوثيقة، ومساهمة مؤسسات المجتمع المدني ونشطائه في أنشطة رقابة موازية.

5- تحريك الشكاوى العامة حول أية اختراقات وإثارة الرأي العام والإعلام حول الظاهرة.

6- المطالبة بأن تعكس القوانين والتشريعات الوطنية مضمون وثيقة أخلاقيات العمل الحكومي المتفق عليه، وإقرار تشريعات جديدة، أو تعديل التشريعات بحيث تتم مساءلة ومحاسبة من لا يلتزم بها. وعلى الرغم من أن التشريعات والقوانين ليست ضمانًا أو جدارًا واقيًا للتجاوزات، فإن وجودها يطمئن المواطن العادي ويشكّل أداة مهمة في أيدي نشطاء المجتمع المدني لتحريك قضايا تهم الرأي العام، وتساهم في تغيير الأنماط الاجتماعية السائدة[1].

والملاحظ على الساحة العربية، وجود سعي جاد لترسيخ أخلاقيات العمل، اتضح في كم المقترحات، سواء أكانت على هيئة بنود لدستور، أو ميثاق أخلاقي، أو نماذج مقترحة متكاملة لدستور أخلاقيات العمل، ومن المقترحات في هذا الشأن ما اقترحه الدكتور وليد خلف الله محمد دياب المنسق الدولي لجمعية العلاقات العامة العربية في مؤتمر العلاقات العامة الأول لجمعية العلاقات العامة الكويتية، في أبريل 2009، حيث اقترح الآتي:

1- تطوير مفهوم الأخلاقيات المهنية كحقل رئيس من تخصص العلاقات العامة يتناول الأسس والمنهجية النظرية لطبيعة الأخلاقيات المهنية للممارسين، وكيفية تتبعها، والمشكلات التي تعترض واقع العمل فيه، بجانب الحلول المختلفة التي يمكن اللجوء إليها.

---

(1) القزاز، هديل رزق(د.ت). تعارض المصالح والمحاباة: www.aman-palestine.org.

2- قيام المؤسسات الكويتية والشركات الكبرى، الاقتصادية منها والسياسية، بإصدار مدونات أخلاقية تكون مرشدًا وموجهًا لقرارات المديرين وسلوك العاملين في العلاقات العامة في مجالات عمل هذه الشركات، بما يضمن الموازنة والكفاءة والأخلاقيات ومصالح الأطراف المختلفة، هذا إلى جانب العمل المشترك مع جمعيات العلاقات العامة من أجل إصدار مدونات أخلاقية لأخلاقيات الإدارة والعلاقات العامة.

3- اهتمام الشركات والمؤسسات الاقتصادية بدولة الكويت باختيار المديرين والممارسين على أساس متوازن من الكفاءة والخصائص الأخلاقية، بما يضمن أن يكونوا مصدرًا لتعزيز سمعة ومكانة الشركة، وضمن ذلك يكون الاهتمام بتدريب العاملين في مجال الأخلاقيات في الإدارة والعمل.

4- تعليم وتدريب الممارسين الكويتيين على أخلاقيات العمل يؤدي إلى حل التناقض بين الخلفية السابقة للممارس، وما تنص عليه مبادئ الأخلاق ومعاييرها التي تنظم شئون العمل، أي التوفيق بين مصلحة العمل والمصلحة الشخصية من خلال اعتماد القواعد الأخلاقية لمهنة العلاقات العامة.

5- لابد أن يتغير مفهوم العلاقات العامة بالمنظمة بحيث تكون مسئوليتها الأساسية أنها مصدر رئيس لاحتياجاتهم، وأن تكون جزءًا حيويًا وشريانًا للمؤسسة، وأنها تعبر عن القيم والمسئولية الاجتماعية والأخلاقية للمجتمع.

6- تكوين مجلس أعلى للعلاقات العامة على غرار المجلس الأعلى للصحافة، على أن يكون من بين أعماله تسجيل المخالفات والملاحظات المتعلقة بسلبيات الممارس، ومحاولة وضع كود جدير للأخلاقيات المهنية في العلاقات العامة ووضع عقوبات وجزاءات على من يخالف ذلك، وصولاً لأكبر قدر من الربحية والإنتاجية بالمؤسسات المختلفة.

7- ضرورة تدريس أبعاد أخلاقيات الإدارة والعلاقات العامة في أقسام وكليات الإعلام المختلفة وكليات التجارة والإدارة بالكويت ودول الوطن العربي، وتدريب الطلاب عليها بحيث تصبح المبادئ الأخلاقية ومواثيق الشرف ليست مجرد مبادئ مثالية، وإنما أساسًا للوصول إلى ممارسة جيدة تخدم المجتمع وترفع درجة المصداقية والمسئولية الاجتماعية والأخلاقية نحو الجمهور.

8- وجود نقابة مهنية للعلاقات العامة تدافع عن المهنة وتضع لها دساتير وقوانين ترشد المهنيين وتوجههم وتحدد لهم مالهم وما عليهم، وأن تكون هناك لجنة للقيم والأخلاق بالاتحاد المهني للعلاقات العامة.

وكنموذج فعلى لميثاق أخلاقيات المهنة في المملكة العربية السعودية، نجد ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم عام 1427هـ - 2006م الذي أصدرته وزارة التربية والتعليم وتم اعتماده وفق التوجيه السامي الكريم من خادم الحرمين الشريفين، وقد اشتمل الميثاق على مقدمة وثماني مواد، عرضت المادة الأولى المصطلحات التي شملت: أخلاقيات مهنة التعليم، والمعلم، والطالب، أما المادة الثانية فقد تضمنت أهداف الميثاق، ورسالة التعليم في المادة الثالثة، والمعلم وأداءه المهني في المادة الرابعة، والمعلم وطلابه في المادة الخامسة، والمعلم والمجتمع في المادة السادسة، بينما تناولت المادة السابعة المعلم والمجتمع المدرسي، واختتم بالمادة الثامنة التي تناولت المعلم والأسرة.

وقد ابتغى الميثاق تحقيق ثلاثة أهداف رئيسة، هي:

1- توعية المعلم بأهميته المهنية ودوره في بناء مستقبل وطنه.

2- المساهمة في تعزيز مكانة المعلم العلمية والاجتماعية.

3- حفز المعلم على أن يتمثل قيم مهنته وأخلاقها سلوكًا في حياته، ويتم تحقيقها من خلال الموازنة بين تدريب المعلم وتثقيفه وإعادة تأهيله، والعمل على حفظ حقوقه التي تعزز مكانته، واعتماد آليات تحفز المعلم على العمل والتمثل بأخلاقيات مهنته من جهة، وتغيير مواقفه واتجاهاته من جهة أخرى.

ومن بين بنوده:

المادة الثالثة:

رسالة التعليم وتشتمل على التالي:

- البعد التربوي، ويدور حول:
  - الانتماء للمهنة.
  - استشعار عظمة رسالة التعليم.
  - الإيمان بأهمية رسالة التعليم.
  - الاعتزاز بالمهنة.
- البعد التعليمي ويدور حول:
  - العطاء المستمر لنشر العلم وفضائله.
  - الأداء بمهنية عالية (الأداء بالحد الأقصى).
- الصفات الشخصية وتدور حول:
  - الإخلاص في العمل.
  - الصدق مع النفس ومع الناس.
  - نقاء السيرة.
  - طهارة السريرة.

المادة الرابعة:

المعلم وأداؤه المهني، وتشتمل على:

- البعد التربوي ويدور حول:
  - ترسيخ مفهوم المواطنة لدى الطلاب.
  - غرس أهمية مبدأ الاعتدال والتسامح والتعايش بعيدًا عن الغلو والتطرف.
- البعد التعليمي ويدور حول:
  - النمو المهني كواجب أساسي.
  - الثقافة الذاتية المستمرة كمنهج في الحياة.
  - تنمية معارفه منتفعًا بكل جديد في مجال تخصصه وفنون التدريس ومهاراته.
- الصفات الشخصية وتدور حول:
  - الاعتزاز بالدين والتأسي برسول الله (صلى الله عليه وسلم) في جميع الأقوال والأفعال.
  - الوسطية في تعاملاته وأحكامه.
  - الاستقامة والصدق.
  - الحلم والحزم.
  - الأمانة.
  - الانضباط.
  - التسامح.
  - حسن المظهر
  - بشاشة الوجه.
  - الضمير اليقظ.
  - الحس الناقد.

- بث روح الرقابة الذاتية بين طلابه ومجتمعه.
- أن يكون قدوة في تمسكه بالرقابة الذاتية.

و نظرًا كل بعد من الأبعاد السابقة قد تضمن عـــددًا كبيـــرًا مـــن العناصـــر، بالإضافة إلى الأبعاد الأخرى، فقد تم دمج البنود المتشابهة، أو التي يمكـــن ضـــمها تحت عنصر واحد، بهدف الاختصار، وحصر عناصر كل بعد في عدد محدود من العناصر تتناسب إلى حد ما مع عددها من المحتوى الأصلي الذي احتواه كل بعـــد، لتظهر على النحو التالي:

1- البعد التربوي:

- الاعتزاز برسالة التعليم والانتماء لها.
- الانتماء للوطن وتعزيز الانتماء له لدى الطلاب.
- نشر القيم الأخلاقية والمبادئ الإنسانية (الحوار،التسامح، التعايش...) في إطار الخلق الإسلامي.
- توسيع نطاق الثقافة وتنوع مصادر الثقافة.
- استثمار أوقات الطلاب ورعاية نموهم المتكامل.
- احترام قواعد السلوك والأنظمة وتنفيذها.
- المشاركة الإيجابية في أنشطة المدرسة.
- الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ونشرها بين الزملاء والمجتمع.

2- البعد التعليمي:

- النمو المهني والانتفاع بكل جديد في مجال التخصص.
- تنمية التفكير العلمي الناقد لدى الطلاب.
- تنمية الدافعية لحب التعلم الذاتي.
- نشر الشمائل الحميدة للارتقاء والإبداع الفكري.

- بذل الجهد لتعليم الطلاب ونشر العلم وفضائله.
- الأداء بمهنية عالية والثقافة الذاتية كمنهج.

3- بعد الصفات الشخصية:

- الوسطية في التعامل والأحكام والحلم والتسامح.
- حسن المظهر وبشاشة الوجه.
- القدوة في التمسك بالرقابة الذاتية وبثها بين الطلاب والمجتمع.
- احترام قواعد السلوك والأنظمة وتنفيذها.
- الاعتزاز بالدين الإسلامي في جميع الأقوال والأفعال.

4- بعد العلاقات الإنسانية:

- الشفقة بالطلاب والبر بهم مع الحزم الضروري.
- مراعاة حقوق الطلاب الإنسانية (عدالة، صون الكرامة، الشورى).
- تجنب العقاب البدني والنفسي.
- التعاون والعمل بروح الفريق.
- التشاور مع الأسرة فيما يتعلق بمستقبل الطالب وسلوكه.(1)

والسؤال هنا:

ما الضمان لالتزام المعلم بالميثاق؟:

إن صياغة ميثاق لمهنة التعليم ونشره بين المعلمين، تعد ولا شك خطوة حاسمة على طريق العمل التربوي الناجح، لكن تظل الخطوة الأهم متابعة مدى اقتراب أداء المعلم وبعده عن الالتزام بمبادئ الميثاق، وترجمة مضامينه إجرائيًا

---

(1) دياب، وليد خلف الله محمد دياب (2009). مؤتمر العلاقات العامة الأول لجمعية العلاقات العامة الكويتية http://www.pr-galab.com

واعتماده كمقياس لأداء المعلم كجانب من جوانب نظام المحاسبية في المؤسسات التعليمية. فتقويم الأداء الوظيفي للمعلم أحد الأساليب المحاسبية الحديثة التي بدت تطفو على السطح مؤخرًا، لضمان استمرار الدعم السخي للنظم التعليمية، وبطاقة التقويم وسيلة من وسائل قياس أداء المعلم الذي هو بالضرورة مؤشر لكفاءة العملية التعليمية، كما أن ارتباط مضمون الميثاق بالأداء الوظيفي يُعّد حافزًا قويًا لالتزام المعلمين بمواده وبنوده وضمانًا لتحقيق الأهداف المبتغاة من وراء بنائه. فضلاً عما يحققه مضمون الميثاق من تكامل واندماج بين الجانب النظري والعملي في الميدان التربوي، إضافة إلى أن ارتباط التقييم بما أقرته وزارة التربية والتعليم من أخلاقيات للمهنة يضفي عليه طابع الموضوعية، والركون لمصداقية عالية له، هذا عدا ما يمكن أن يساهم فيه هذا الربط من ظهور اختبارات ومعايير ومؤشرات تتعلق بالنمو المهني لشاغلي الوظائف التعليمية، واستمرارهم في اكتساب مهارات ومعارف متجددة مع احتياجات المهنة ومتطلبات تطور المنظمة التعليمية،لاعتماد نظام الترخيص لمهنة التعليم[1].

هذا الكلام جميل من الناحية النظرية بلا شك، ولكن من الناحية الفعلية إلى أي مدى يمكن الأخذ بهذه البنود وتطبيقها في ظل الفقر مثلاً، أو في ظل الفساد الإداري في بعض المجتمعات العربية، والذي قد يأتي بعاملين غير أكفاء نتيجة تفشي المحسوبية مثلاً، أو غير ذلك من الأمور التي قد لا تتيح للفرد الوعي الكامل بأهمية أخلاقيات العمل.

نضيف إلى ذلك تضارب القيم الأخلاقية مع نظم العمل داخل المنظمات، أو مع قيم المجتمع خارج المنظمة، أو تضارب القيم الأخلاقية داخل المنظمة، مع قيم التنافس السائدة في السوق.

---

(1) سمان، رويدة عبدالحميد (د.ت) www.almarefh.org.

الأمر شائك، ويتطلب سعيًا في جميع الاتجاهات والمجالات، ومن كل الجهات المعنية، ومن الأفراد بدءًا من الأسرة، ونهاية بالقيم الأخلاقية داخل منظمة العمل.

"إن واقع الوطن العربي يؤكد أن منظماته لا تملك دساتير عمل حقيقية تعبر عن واقعها الاجتماعي، والاقتصادي، والسياسي، والديني، والقيمي، وغير ذلك من المعايير التي تحدد بدقة بنود ومواد دساتير العمل داخل المنظمات، والدليل على ذلك أن بعض المقترحات الخاصة بدساتير العمل جاءت من وحي دساتير العمل الغربية مثل:

- الدستور الأخلاقي لجمعية المكتبات الأمريكية الذي أقرته الجمعية الأمريكية للمكتبات في عام 1981.
- الدستور الأخلاقي للجمعية الأمريكية لعلم المعلومات، وصدرت مسودة هذا الدستور عام 1990.
- دستور السلوك المهني لجمعية المكتبات البريطانية؛ وصدر في عام 1983، والغرض منه هو عرض معايير السلوك المهني لأعضاء الجمعية بمختلف فئاتهم.
- دستور الأخلاقيات الذي أصدرته الجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين (NASW) عام 1996م.
- الدستور الأخلاقي الأمريكي (NASW, 1999).
- الدستور الأخلاقي البريطاني (BASW, 2003).
- الدستور الأخلاقي الكندي (CASW, 1994).
- الدستور الأخلاقي الاسترالي (AASW, 1999).

كما أن هناك دساتير أخلاقية صدرت عن منظمات أمريكية أخرى كالجمعية الأمريكية للأخصائيين الاجتماعيين السود (NABSW)، والجمعية الأمريكية

الفدرالية للخدمة الاجتماعية الإكلينيكية (NFSCSW)، إضافة إلى دساتير أخلاقية صدرت عن جمعيات عالمية للخدمة الاجتماعية، كالجمعية البريطانية للأخصائيين الاجتماعيين (BASW)، والجمعية الاسترالية للأخصائيين الاجتماعيين (AASW)، والجمعية الكندية للأخصائيين الاجتماعيين (CASW)، والجمعية النيوزلندية للأخصائيين الاجتماعيين (ANZASW)، والجمعية السنغافورية للأخصائيين الاجتماعيين (SASW)، والجمعية الكورية للأخصائيين الاجتماعيين (KASW).

والملاحظ أن البعض قد حاول وضع الإطار العام والتصور المقترح للدستورالأخلاقي العربي من استنتاجات أو استخلاصات من الدساتير الأخلاقية الغربية كنسخ منقحة لدساتير أساسية!!.

والواقع يؤكد أنه لا توجد منظمة بلا إطار أخلاقي، حتى ولو وجدت بها ممارسات تنظيمية وإدارية ووظيفية وقيادية سيئة أو مرفوضة أو محل تحفظ، حيث يعني ذلك وجود بناء متكامل من الأسس والمعايير اللاأخلاقية تشكل السلوك في المنظمات، وبقدر اتساع هذه الأسس والمعايير، بقدر توافر مقومات الفساد الإداري والتنظيمي والوظيفي، الذي يعد في حد ذاته خلقًا داخل المنظمة!!.

ونود هنا أن نلفت الانتباه إلى أهمية إدراك الفروق الجوهرية بين افتراض (عدم وجود إطار أخلاقي وقيمي في منظمة الأعمال)، وبين افتراض (وجود إطار لاأخلاقي ولا قيمي في المنظمة)، حيث إن الافتراض الأول مرفوض، والافتراض الثاني هو افتراض صحيح منهجيًا وأشد خطورة وضررًا على المنظمة والمجتمع.

نعم إن الظاهرة قد تكون واحدة، وهي وجود خلل أو فساد إداري وممارسات تنظيمية وإدارية ووظيفية فاسدة أو مرفوضة، لكن شتان بين الافتراضين. حيث إنه في حالة الافتراض الأول يكون التوجه هو بناء أو تأسيس إطار أخلاقي وقيمي

للمنظمة، بينما في حالة الافتراض الثاني يكون التوجه هو هدم الإطار اللاأخلاقي واللاقيمي السائد في المنظمة، ثم إعادة بناء إطار أخلاقي وقيمي في المنظمة. مما يسهل تطبيق ما نريده من دساتير أو مواثيق أو مبادئ أخلاقية داخلها. وخاصة أن واقع منظمات الأعمال يوضح لنا مدى احتياجها لأخلاقيات العمل، ويمكن لنا أن نلخص واقع تلك المنظمات في الوقت الحاضر في النقاط التالية:

1- هيمنة البعد الاقتصادي ووضوح الدور الأساسي الذي تقوم به منظمات الأعمال في بناء المجتمعات المعاصرة، مما يزيد الحاجة إلى بناء وتفعيل أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات، وذلك لأهمية وخطورة دورها في إصلاح أو إفساد الأخلاقيات والقيم على مستوى المجتمع ككل، فالاعتبارات الاقتصادية وقضايا التنمية هي التي تسيطر وتوجه الأنظمة الأخرى، والعلاقات الأقليمية والدولية، بل أن الأهداف الاقتصادية واتجاهات السيطرة على الثروات أصبحت الموجه للمواقف والقرارات العسكرية والأمنية، سواء على المستوى المحلي أو القومي أو الإقليمي أو العالمي.

2- الانفتاح الإعلامي والثقافي واتساع نطاق تأثيره، مما أدى إلى اتساع نطاق أخلاقيات وقيم العمل، لتكتسب هي أيضًا خصائص الانفتاح الإعلامي والثقافي، حيث ظهر ما يطلق عليه معايير الأخلاق والقيم الدولية، واشتراطات جودة الأداء والمنتجات وغيرها من الأسس والمعايير، مما يفرض أيضًا بناء وتفعيل أطر أخلاقيات العمل على جميع المستويات.

3- نمو العلاقة الارتباطية القوية بين منظمات الأعمال والبيئة والمجتمع، وذلك بالجمع بين هيمنة الاعتبارات الاقتصادية، وتعاظم الدور الإعلامي والثقافي، تُظهر العلاقة بين منظمات الأعمال والبيئة والمجتمع لهذه المنظمات. لذلك لا يمكن بناء الأخلاقيات وتفعيلها بعيدًا عن دراسة بيئات

ومجتمعات منظمات الأعمال، وما بها من أنظمة سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية، وغيرها من أنظمة ذات علاقة تبادلية مع أخلاقيات العمل في المنظمات"[1].

خلاصة القول:

إن واقع أخلاقيات العمل داخل المجتمعات الإنسانية على اختلاف تكويناتها وثقافتها وأسس الاخلاق فيها، إنما يؤكد استحالة إيجاد ميثاق أخلاقي – وضعي – يمكن أن يجمع هذه المجتمعات تحت مظلته، ولأن المنظمات جزءًا لا يتجزأ من تكوين المجتمع المهني والاجتماعي والثقافي والاقتصادي، فالأمر لا يختلف بالنسبة لها، وخاصة أن لكل مجال أو مهنة أخلاقيات خاصة، فمهنة الإدارة لها أخلاقيات، وكذلك مهنة الطب، والتعليم، وغير ذلك من المجالات والمهن، بل إن الأمر لا يتوقف عند ذلك الحد، بل إن داخل المهنة الواحدة تقسيمات متعددة لكل منها أخلاقيات خاصة بها أيضًا، فهناك أخلاقيات لوظيفة التخطيط، وأيضًا أخلاقيات للرقابة، وأخلاقيات للتنظيم، وأخلاقيات للتوجيه، وأخرى للاتصال الإداري، وكل هذه التفريعات تندرج تحت مجال الإدارة!!.

لذا كانت دعوتنا من خلال هذا الكتاب إلى جعل الأخلاق – ومنها أخلاقيات العمل – هدفًا قوميًا للمجتمع، تندرج تحتها كل المهن والمجالات من خلال ميثاق اعتباري لأخلاقيات العمل أساسه الدين، فلكل مهنة قواعد وأسس ولوائح، هي في حقيقتها أخلاقيات عمل، ولكنها غير مُفعّلة، حيث إن العامل الرئيس المحرك لفاعلية هذه الأخلاقيات، هو الضمير الذي لا يعلم به سوى الله عز وجل، فهو العليم الخبير المحيط بكل أفعالنا في السر والعلن، وبالتالي لا مجال هنا للخداع أو التسويف بحجج واهية، أو النفاق الإداري، أو غير ذلك من الحيل الوظيفية التي يهرب بها الموظف من مسئولياته.

---

(1) أبو بكر، مصطفى محمود. (مرجع سابق)، ص ص 127، 33، 34.

إن المحك الرئيس في قضية أخلاقيات العمل، ليس في كونها غير موجودة، بل في عدم تفعيلها بالشكل الذي يرضي الله (عز وجل)، فهو الرقيب، ومن ثم تكون الرقابة بالنسبة للعامل رقابة ذاتية من داخله، فمن السهل أن تخط دساتير ومواثيق لأخلاقيات العمل، لكن من الصعب بل والمستحيل، أن تضمن الأخذ بها، والسير على نهجها.

إن المجتمع العربي في "حاجة إلى أخلاقيات عمل ثابتة لا تتغير وفقًا لما تقتضيه حاجة الممارسة العملية، وأطرها النظرية، ولكون هذا لا يعد قصورًا في حد ذاته، فإن على العاملين مسئولية العمل نحو زيادة الاهتمام بالجانب الأخلاقي خلال الممارسة، مع إعطاء قدر من الاهتمام لجانبه النظري المتمثل في استمرار عملية التسجيل والتجريب، والنقد البناء، لتستمر عملية تنمية وتطوير الجانب الأخلاقي عمليًا ونظريًا جنبًا إلى جنب بما يحقق رضا العملاء، وتنمية المجتمع. فعلى الجميع إدراك أن المواقف المحيرة والحرجة والصعبة لن تنتهي بالكلية، ولكنهم في الوقت ذاته ولكفاءتهم يتيقظون للجانب الأخلاقي قبل اتخاذ القرار وتنفيذه عمليًا، لذلك لا يمكن النظر إلى دساتير أخلاقيات العمل على أنها الحل النهائي والحاسم للقضية، بل هي بداية لتطويع العامل إجباريًا في البداية حتى يعتاد الأمر، مع السير قدمًا نحو ترسيخ أخلاقيات العمل بالقضاء على كل معوقاته كما سنرى في الفصول القادمة، فالعامل ليس آلة يمكن التحكم فيها دون الأخذ في الاعتبار أن له احتياجات لابد أن تشبعها الدولة حتى ينفذ ما يطلب منه. فما سبق يوضح لنا أن الأخلاق في المنظمات غير ثابتة، فهي تتشكل حسب ظروف المنظمة، وما تواجهها من تحديات، أو عقبات، أو تنافس، وذلك حفاظًا على وجودها، وضمان استمراره، وإن كان ذلك لا يمنع أن يحدد النظام الأخلاقي في المنظمات ما هو صحيح وما هو خطأ من سلوك الأفراد، وبعض من هذا النظام يوجد على شكل قوانين، والبعض الآخر يحكمه العرف والعادات، لذلك تتأكد أهمية أن يكون هذا النظام الأخلاقي

محكومًا بالدين، وخاصة في المجتمعات الإسلامية، وعلى رأسها المجتمعات العربية، وذلك لأن الدين الإسلامي هو المعيار السليم للحكم على صحة، أو عدم صحة أخلاقيات الأفراد في المنظمات المختلفة، ومثل هذه الأخلاقيات وردت بالتفصيل في الدين الإسلامي، فهناك أخلاقيات العقائد، وأخلاقيات الحديث، وأخلاقيات التعامل مع الآخرين، وأخلاقيات الجماعة، وأخلاقيات البيع والشراء، وغيرها من فروع الأخلاق في المجالات المختلفة.

ولا شك أن مثل هذه الأخلاقيات تلعب دورًا كبيرًا في التأثير على القرارات الإدارية، وخاصة القرارات التي تتعلق بتقييم كفاءة الأفراد، والقرارات المتعلقة بإرساء القواعد العامة للمنظمة، والقواعد الخاصة بكل إدارة من الإدارات.

لذلك من الضروري أن تستمد دساتير أخلاقيات العمل في المنظمات التي تعمل في الدول الإسلامية من الدين الإسلامي، وليس من أخلاقيات المجتمعات الأخرى، وذلك حتى تنسجم إدارة المنظمة مع النظام الأخلاقي للمجتمع حتى يتقبلها، وتضمن لنفسها النجاح، ومن ثم الاستمرارية والبقاء"[1].

بل لا نبالغ إذا قلنا بضرورة اتخاذ الإسلام كمصدر رئيس لدستور العمل في المنظمات، وذلك للأسباب التالية:

1- "سمو المبادئ التي جاءت بها الشريعة (فيما أقر بذلك علماء الغرب، وكبار فقهائه، وبخاصة في المؤتمرات الدولية للقانون المقارن[*].

---

(1) بدر، خالد أحمد رمضان (مرجع سابق)، ص 90.

(*) منها المؤتمر الدولي المقارن في لاهاي بهولندا من 2 – 6 أغسطس 1932، والمؤتمر الدولي للقانون المقارن في لاهاي أيضًا عام 1937، والمؤتمر الدولي للقانون المقارن من 31 / 7 إلى 5 /8 /1950، والذى بناء عليه تم التعاون بين كلية الحقوق بباريس، ومعهد القانون المقارن بجامعة باريس، والشعبة المختصة بتشريعات الدول الشرقية، على إقامة حفل باسم " أسبوع الشريعة الإسلامية "، وقد عقد بكلية حقوق باريس فيما بين 2 – 7 يولية 1951، لدراسة بعض موضوعات الشريعة.

2- إن الشريعة كانت أساس الحضارة العربيـــة الإســـلامية، التـــي اعتـــرف الكثيرون من المستشرقين بسموها.

3- سد الفراغ التشريعي والثقافي"[1].

4- عالمية الإسلام وعموميته، كرسالة أرسلت للناس كافـــة، ومـــن ثـــم فـــإن تشريعاته ومبادئه الأخلاقية تناسب جميع المنظمات، حيث إنها تقوم علـــى أساس إنساني، وليس عقائدي - فيما عدا ما يخص السلوك الأخلاقي مـــن جزاء في الآخرة.

إن الأخلاق كما وضحها الإسلام جاءت لراحة الإنسان من خلال تحقيق فوائد عديدة تعينه على الحياة، وعلى رأس هذه الفوائد تحقيق الصحة النفســية والتوافــق النفسي له. وفي مجال حديثنا للفرد العامل، فإنها تمثل أمــرًا ذا أهميــة لمنظمــات العمل، لذا "تُولي الأدبيات العلمية الخاصة في حقل واختصاص علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، مفهوم (اعتبار الذات) أهمية كبرى، وذلك من خـــلال العوامــل والشروط الذاتية والبيئية التي تتشكل من خلالها معالم الذات، وتتفاعل مـــع البيئـــة المحيطة بها.

وتواجه الكثير من منظمات العمل في الوقت الحاضر ضغوطًا وتحديات كبيرة محلية ودولية تتمثل بشكل رئيس في التوقعات المستمرة نحو تعزيز فاعلية وكفـــاءة أدائها، ولأن هذه التوقعات دائمة التحديث والتغير فيما يتعلـــق بالمعـــايير وأســـس المقارنة. فقد فرض هذا على هذه المنظمات تحديًا كبيرًا تمثل في استمرار متطلبات التغيير والتجديد في بنيتها وأدائها، وذلك لمواكبـــة التوقعـــات المحليـــة والدوليـــة للمستفيدين والمتعاملين معها"[2].

---

(1) عبد الحميد (د.ت). الشريعة الإسلامية كمصدر أساسي للدستور، منشأة المعارف، (الاسكندرية)، ص 246.

(2) البكر، محمد بن عبد الله (مرجع سابق)، ص3.

وقد حظيت الحاجات الإنسانية في بيئة العمل باهتمام كبير من قبل المؤسسات والكتاب والباحثين، لِما لها من أهمية كبيرة في معرفة الأسباب التي تدفع الأفـراد للقيام بسلوك معين، والتأثير على سلوكهم وتصرفاتهم وتوجيهها نحو رفع مستويات الأداء، ويتم ذلك "من خلال رسم السياسات، ونظم الحوافز التي تعمل على إشـباع حاجات الأفراد، ودفعهم تجاه تحقيق أهداف المنظمة. فإذا لم يستخدم الإنسـان، أو العامل إمكاناته وطاقاته الذهنية في العمل، فاللوم لا يقع عليه، بل يقع على المنظمة التي لم تعرف كيف تفجر لديه هذه الطاقات، وتزرع لديه حب المبادأة والابتكـار، فالفرد لا يكره العمل، بل يحبه لأنه مصدر رضا وسعادة له، ويسعى إلـى تحمـل المسئولية، ويتمتع بقدر من التحليل والابتكار، ويسعى إلى تحقيق أهداف المنظمـة، لأنها مصدر إشباع رغباته وتحقيق أهدافه.

وتُنتج الطاقة النفسية من أجهزة الحاجة التي تتواجد في الشخصية الإنسـانية، بمعنى أن دوافع الفرد تظهر نتيجة ظهور حاجاته التـي يسـعى إلـى إشـباعها، فالحاجات الإنسانية هي التي تخلق الدوافع إلى السلوك الذي يستهدف إشـباع هـذه الحاجات، فالدوافع إذن هي البواعث الأصلية لتصرفات الافـراد، حيـث إن لهـم حاجات معينة يريدون إشباعها، وهذا ما يدفعهم إلى إحداث سلوك معين يخففون به من التوتر الذي أحدثه عدم إشباع الدافع"[1].

ملخص الفصل الأول:

كان العمل في ثقافة العصور الوسطى جزءًا من الهيكل الاقتصادي للمجتمـع البشري، شأنه شأن كل الأمور الأخرى، التي تتفق جميعها في أنها بأمر مـن الله. ونتيجة الاضطرابات الدينية والسياسية في أوربا الغربية خلال القرن السادس عشر،

---

(1) دقامسة، مأمون أحمد سليم (يناير 2001). مستويات إشباع حاجات العاملين في المؤسسة العامـة للضمان الاجتماعي في الأردن، مجلة الإدارة، مج 40، ع 4، (القاهرة).، ص 819.

جاء منظور جديد للعمل، بفضل اثنين من كبار القادة الدينيين، وهما: "مارتن لوثر" و"جون كالفن" وكان الاعتقاد أن الناس يخدمون الله من خلال عملهم بمهن مفيدة.

لقد أكدت أخلاقيات العمل في ذلك الوقت على أن أي فرد يمكن أن يكون سيد مصيره من خلال العمل الجاد، فيمكن لأي شخص صنع مكانته في الحياة من خلال العمل والفوائد الاقتصادية التي سينتجها، وكنتيجة للتغيرات السريعة المرتبطة بعصر المعلومات في مكان العمل، لم تعد المعرفة قاصرة على سياق تنظيمي محدد، حيث أصبح التعليم ضروريًا، إلى جانب مهارات العمل كحل المشكلات، وإدارة الناس، وتطبيق أحدث المعلومات على المهام المطروحة، ومع زيادة الاهتمام بالتعليم، ارتفعت توقعات وطموحات المهن.

ويمكننا القول: إن أخلاقيات العمل ما هي إلا فعل كل ما هو صحيح بعد معرفته معرفة تامة دينيًا ومجتمعيًا، وعند التعارض بين المعرفتين، يجب فعل ما أشار إليه الدين، دون النظر إلى ما اعتاد عليه المجتمع من سلوك قد لا يتفق مع الشريعة السماوية.

الفصل الثاني

الإسلام وأخلاقيات العمل

تمهيد- الأخلاق مشترك ديني في كل الشرائع السماوية:

بداية لا يعني عنوان الفصل "الإسلام وأخلاقيات العمل" أن مكارم الأخلاق بصفة عامة، وأخلاقيات العمل بصفة خاصة قاصرة على المسلمين وحدهم، أو أن الدين الإسلامي فقط هو الذي يحث على مكارم الأخلاق؛ فكل الشرائع السماوية تأمر بمكارم الأخلاق وحسن التعامل، كما تحث على العمل وتبرز قيمته في حياة المجتمعات.

ويرجع الاهتمام بأخلاقيات العمل في الإسلام لعدة أسباب، من أهمها أن المؤلف مسلم يملك خلفية دينية تؤهله للبحث في الدين الإسلامي، حتى وإن أخطأ، فيعد ذلك خطأ في الاجتهاد وليس عدوانًا على الدين الإسلامي أو عداوة له، ولن يتوافر ذلك عند مناقشة أخلاقيات العمل في الشرائع السماوية الأخرى، وخاصة أن أغلب من تصدى للحديث عن دين آخر غير دينه الذي يعتنقه لم يحالفه التوفيق، فهو أمام طريقين لا ثالث لهما: إما أن يغالي في مدح الدين الآخر تفاديًا لاتهامه بالتعصب ضد هذا الدين، أو يغالي في قدحه تعصبًا أو جهلاً.

لذلك أردنا أن يكون حديثنا عن أخلاقيات العمل في الإسلام، بمثابة الدعوة للباحثين معتنقي الأديان السماوية الأخرى، لتقديم أبحاث تبرز مكانة الأخلاق فيها، فهم أدرى بها، وبكيفية البحث عنها.

الدين والإسلام والمجتمع:

يذهب جمهور الباحثين في تاريخ الأديان إلى أن الدين أمر ضروري للإنسان، لا تستغنى عنه جماعة بشرية مهما كانت بدائية، وإن فكرة التدين موجودة في الإنسان وملازمة له منذ نشأته. غير أنه من الواضح أن فكرة التدين في هذه العصور الغابرة، كانت ساذجة تتصف بالخوف والرجاء، الخوف من مظاهر الطبيعة؛ كالرياح، والامطار، والصواعق، والنار، ومن هنا عبدوا هذه الأشياء

وقدموا لها القرابين، خوفًا من نقمتها وأذاها، أو رجاء نفعها والتماسًا لخيرها ونفعها[1].

ويدل ذلك على رسوخ التدين داخل النفس البشرية حتى قبل أن يبعث فيهم أنبياء ورسل، فالخوف والطمع هما من سمات التدين والعبادة، خوفًا من عذاب الله، وطمعًا في رحمته ودخول الجنة يقول (تعالى):

﴿تَتَجَافَى جُنُوبُهُمْ عَنِ الْمَضَاجِعِ يَدْعُونَ رَبَّهُمْ خَوْفًا وَطَمَعًا وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾[2].

هذه صفة من صفات المؤمنين بالله، وما ذكر حول سذاجة التدين في العصور الغابرة، أمر غير منطقي، حيث إن التدين في ذلك الوقت تشكل حسب إدراك أهل هذه العصور، لأن الدين لا يتبدل أو يتغير حسب فكر الإنسان، بل على العكس، يتشكل فكر الإنسان حسب أوامر الدين وما يأمر به وينهى عنه من سلوكيات.

وتجدر الإشارة إلى أنه ليست هناك ظاهرة اجتماعية تضاهي سلطان الدين في سيطرته على الأفراد، وزجرهم وتخويفهم وكبح جماحهم، سواء أكان الفرد بدائيًا ساذجًا أو متحضرًا، فقد قسم الإنسان البدائي الأشياء إلى مجموعتين:

الأولى- مجموعة محرمات يحرم فعلها، ويجعل وقوعها من الإنسان غير جائز.

الثانية- مجموعة تجعلها حلالاً تأمر بفعلها، وتدعو إلى الاتصاف بها.

وكان الحرام في عرف البدائي، هو الذي لا يجوز فعله أو القرب منه، فإذا خالف العبد هذا التحريم، وفعل المنهي عنه، يعاقب عقابًا غيبيًا.

---

(1) حجازي، عوض الله جاد (1981). مقارنة الأديان بين اليهودية والإسلام، ط 2، دار الطباعة المحمدية، (القاهرة).

(2) سورة السجدة: 16.

وإذا كان الدين على رأي هؤلاء ظاهرة إنسانية، وضرورة اجتماعية رافقت البشر ووجدت مع كل منهم منذ نشأته، بحيث لم تخل جماعة بشرية من دين يلائمها ويوافق بيئتها، فقد رتب بعض الباحثين على هذا، أن فكرة التدين تطورت وارتقت من حالة بدائية ساذجة، إلى حالة عالية كاملة، وأن الرقي الفكري للبشر له نصيب كبير في هذا التكامل – وقد يبدو ذلك صحيحًا في حالة الأديان الوضعية التي صنعها الإنسان، فهي تتأثر بتطور الفكر البشري، أو في فترة ما قبل الأديان حينما عبدت الأصنام، وعبدت مظاهر الطبيعة كقربى لله الذي لا يرونه بعيونهم..[1].

ونشير إلى ما ذهب إليه العلماء من أن الدين فطري. قال الله (تعالى):

﴿إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ بِالْحَقِّ بَشِيرًا وَنَذِيرًا وَإِن مِّنْ أُمَّةٍ إِلاَّ خلاَ فِيهَا نَذِيرٌ﴾[2]

فإن الآية الكريمة تقرر في صراحة أن كل أمة وجد فيها نذير ينذرها، ويعلمها أمور دينها، يأمرها بالخير، وينهاها عن الشر، ويدل كل ذلك على أن الدين أو التدين أو الاعتقاد قد وجد مع وجود الإنسان، سواء أكان ذلك بإحساسه الطبيعي الغريزي، وشعوره الشخصي، كما يدعي ذلك مؤرخو الأديان، أو كان ذلك بوحي من الله تعالى، وتعليم منه للناس بواسطة إرسال رسول ونبي لهم من البشر، كما يشير إلى ذلك بعض آيات القرآن الكريم.

ويقول العالم المؤرخ الدكتور سليم حسن: دلت البحوث العلمية البحتة حتى الآن على أن لكل قوم من أنواع العالم عامة – مهما كانت ثقافتهم منحطة – دينًا على هديه، ويخضعون لتعاليمه، ومن المستحيل على الباحث المدقق في أصول الديانات، أن يتبع الخطوات الأولى التي نهجها دين (ما) من الأديان القديمة المعروفة لنا من البداية حتى النهاية.

---

(1) حجازي، عوض الله جاد (مرجع سابق).

(2) سورة فاطر: 24.

مما تقدم نستنتج أن الدين أمر ضروري، وأنه أصل ثابت وقديم، وطريق سلكه البشر منذ نشأتهم، وإن كان هذا التدين وعادات الأقدمين قد اختلفت صورها باختلاف العصور والبيئات.

إن جوهر الأديان جميعها يقوم على فكرة التكليف، ما يجوز فعله، وما لا يجوز فعله، فالأديان تقوم كلها على مبدأي الخوف والرجاء، وتشرع طقوسًا وعبادات تؤدي[1] يقصد بها إظهار الطاعة لله والالتزام بما أمر به.

لذلك فإن الدين هو الذي أخرج الإنسان من بدائيته، ووجهه إلى تغيير الكون وتطويره. فعندما خلق الله (سبحانه وتعالى) آدم عليه السلام عرّفه بنفسه، وعرّفه على الكون، وعلّمه أسماء جميع ما فيه. قال (تعالى):

﴿عَلَّمَ آدَمَ الأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلاَئِكَةِ فَقَالَ أَنبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَـؤُلاءِ إِن كُنتُمْ صَادِقِينَ ﴾[2]

وقد حددت مدارك الإنسان كما رأيناها مدى تلك الكلية في قوله (تعالى) (...الأَسْمَاءَ كُلَّهَا)، فهي الكون كله ظاهره وباطنه، والظاهر منه هو الكائنات الطبيعية، وما تتضمن من ثروات وطاقات، وما لها من قوانين ومعطيات في شتى علوم الكون كالكيمياء والطب والأحياء والفلك ونحوها، وما يستنبط من ذلك من منافع وصناعات ووسائل للعمارة، والعقل يوجه لذلك خواصه التي نسميها الإدراك الحسي، أو العقل الطبيعي والرياضي.

أما الباطن من الكون فهو ما ندركه فيه من دلالة كائناته على الخالق.

وفي الأسماء يقول الإمام الألوسي: والحق عندي هو أنها أسماء الأشياء علوية أو سفلية، جوهرية أو عرضية، ثم يشير إلى ما يشتمل عليه تعليم هذه الأسماء، من

---

(1) حجازي، عوض الله جاد (مرجع سابق).

(2) سورة البقرة: 31.

قوى ومدارك عند الإنسان، فيقول: إن الله خلقه من قوى جثمانية مستعدًا لإدراك أنواع المدركات، وألهمه معرفة ذوات الأشياء، وأسمائها، وخواصها، ومعارفها، وأصول العلم، وقوانين الصناعات، تفاصيل آلاتها وكيفية استعمالها.

الدين إذن هو أساس الحضارة، وهو الذي عرف الإنسان بالله وبالكون ووجهة النظر فيه؛ والتعرف عليه، واستخراج ما فيه من كنوز وثروات، والاستفادة مما فيه من قوى وطاقات، ويأمرنا الله (سبحانه وتعالى) بالسعي والبحث والتنقيب صراحة[1]. يقول (تعالى):

﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾[2].

وغير ذلك من الآيات التي تتحدث عن صلة الكون بالإنسان، وأنه ما خُلِقَ إلا لأجل الإنسان كي يُعمّره ويستغله، ويظهر فيه من أسرار الوجود والعلم والحكمة ما أودعه الله فيه، ووكل إلى خليفته في الأرض (الإنسان) مهمة إظهار هذه الأسرار، وهذا العلم والحكمة.

وهذا بيان واضح بيّنه الله (سبحانه وتعالى) في قرآنه الكريم عن مهمة الإنسان في الأرض، والإنسان بهذا إنما يُنفّذ أمر الله، ويسبح الله ويعبده، وأن عمله وإن كان في رأي العين إنتاجًا وعملاً دنيويًا، لكنه في باطنه وواقعه عبادة وتسبيح، لأنه سعي نحو إظهار كمالات الله، وإقامة دلائل وجوده.

وعلى ذلك فإن تنمية المجتمع أو البناء الحضاري هو جزء من العبادة لله (سبحانه وتعالى)، حيث إن الدين عماد الحضارة، يوجهها نحو النافع والخير، ويبعدها عن كل ما يضر بالبشرية، فما من حضارة تصلح لأن يطلق عليها هذا

(1) هلال، إبراهيم إبراهيم (1976). الدين والمجتمع، دار النهضة العربية، (القاهرة).
(2) سورة الملك: 15.

الاسم إذا تنكرت للدين والقيم الروحية. ثم يبين عاقبة الخروج على الدين في حياة أصحاب الحضارات التي لم تلتزم بالدين، فيقول: هناك مجتمعات ربما نجحت في حل مشكلة الإنتاج، ولكنها لم تستطع حتى اليوم أن تحل مشكلة الإنسان.

إن القرآن الكريم هو المصدر الأول للتشريع الإسلامي: عقيدة وشريعة. فإذا ما أردنا أن نتحدث عن الديانة الإسلامية، أو عن الحضارة الإسلامية، فليس أمامنا مورد نستقي منه أصولهما إلا القرآن الكريم وسنة النبي (صلى الله عليه وسلم) وما قرره فقهاء الشريعة من أدلة الأحكام الشرعية المتفق عليها والمختلف فيها، إذ لا جدال في أن تلك المصادر كلها هي أساس الإسلام كله.. عقيدة وشريعة وحضارة وحياة ودنيا وآخرة).

والحضارة لها تعريفات كثيرة متنوعة، ولكن التعريف الذي نرتاح إليه هو أن الحضارة إنما هي مجموعة من المبادئ والقيم والمثل العليا يسعى الشعب إلى تحقيقها ووضعها موضع التنفيذ العملي، فيسير بمقتضاه ويعمل جاهدًا على ترسيخها وتوطيد دعائمها وأركانها[1].

ونحن إذا نظرنا إلى الناحية الحضارية في الإسلام، وجدنا أن القرآن الكريم قد أرسى دعائمها، وهي:

1- **العلم:** المرتبط بتقوى الله، وهو ما يشير إليه قوله (تعالى): ﴿اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ، خَلَقَ الإِنسَانَ مِنْ عَلَقٍ، اقْرَأْ وَرَبُّكَ الأَكْرَمُ، الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ، عَلَّمَ الإِنسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ﴾[2]. ﴿أَمَّنْ هُوَ قَانِتٌ آنَاء اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الآخِرَةَ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لاَ يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُوْلُوا الأَلْبَابِ﴾[3].

---

(1) هلال، إبراهيم إبراهيم (مرجع سابق).

(2) سورة العلق: 1 – 5.

(3) سورة الزمر: 9.

2- **العمــل:** وهو ما يشير إليه قوله (تعالى): ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾[1].

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِن يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَى ذِكْرِ اللَّــهِ وَذَرُوا الْبَيْعَ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ﴾[2].

3- **الشورى:** وهي الرجوع إلى أهل الذكر والخبرة فيما يراد الإقــدام عليــه، حتى يكون التنفيذ عن علم وخبرة، يشير إلى ذلك قوله (تعالى): ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللّهِ إِنَّ اللّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾[3].

وقوله (تعالى): ﴿وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْــرُهُمْ شُــورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ﴾[4].

ثم يأتي بعد ذلك دعامة الدعامات، وهي ضمانات الحكم العادل، ونذكر منها:

أ- **الإخاء والمساواة:** يقول (تعالى): ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّن ذَكَرٍ وَأُنثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِندَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّــهَ عَلِـيمٌ خَبِيرٌ﴾[5].

ب- **الحرية:** ﴿مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاء فَعَلَيْهَــا وَمَــا رَبُّــكَ بِظَــلَّامٍ لِّلْعَبِيدِ﴾[6].

---

(1) سورة الملك: 15.

(2) سورة الجمعة: 9.

(3) سورة آل عمران: 159.

(4) سورة الشورى: 38.

(5) سورة الحجرات: 13.

(6) سورة فصلت: 46.

ج- **العدل:** ﴿فَلِذَلِكَ فَادْعُ وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَلاَ تَتَّبِعْ أَهْوَاءهُمْ وَقُلْ آمَنتُ بِمَا أَنزَلَ اللَّهُ مِن كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لأَعْدِلَ بَيْنَكُمُ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ لاَ حُجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمُ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ﴾(1).

د- **الحق:** ﴿وَلاَ تَلْبِسُواْ الْحَقَّ بِالْبَاطِلِ وَتَكْتُمُواْ الْحَقَّ وَأَنتُمْ تَعْلَمُونَ﴾(2).

هـ- **المجهودات الخيرية العامة:** وتتمثل في الإنفاق العام والصدقات، وهو ما يشير إليه قوله (تعالى): ﴿يَسْأَلُونَكَ مَاذَا يُنفِقُونَ قُلْ مَا أَنفَقْتُم مِّنْ خَيْرٍ فَلِلْوَالِدَيْنِ وَالأَقْرَبِينَ وَالْيَتَامَى وَالْمَسَاكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا تَفْعَلُواْ مِنْ خَيْرٍ فَإِنَّ اللّهَ بِهِ عَلِيمٌ﴾(3).

و- **الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر:** وهو ضمان الحكم العادل: ﴿كُنتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللّهِ وَلَوْ آمَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُم مِّنْهُمُ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ﴾(4).

أما عن دور السُنة النبوية الشريفة، فقد تولت تفصيل ما أجمله القرآن الكريم من أصول كل من العقيدة والشريعة.ثم أخذ العلماء الأجلاء – كل في ميدانه – في توضيح القرآن الكريم والأحاديث النبوية، فأرسوا دعائم رسالة هي آخر الرسالات، وحضارة هي أعظم الحضارات، وأمة هي خير أمة أخرجت للناس(5).

إن كل ما سبق يؤكد أن الدين الإسلامي هو أساس تنمية المجتمع في جميع المجالات، خاصة المجال الاقتصادي، وأهمية الاقتصاد كأساس للتنمية في المجتمع،

---

(1) سورة الشورى: 15.

(2) سورة البقرة: 42.

(3) سورة البقرة: 215.

(4) سورة آل عمران: 110.

(5) ربيع، محمود محمد (1988). سؤال كبير لماذا الإسلام ؟، الهيئة المصرية العامة للكتاب، (القاهرة).

ففي الإسلام – في مجال المال والثروة – تشريع وأحكام ومنهج حياة لا مجال فيه للصدفة أو الانقطاع أو الغفلة عن المقاصد والغايات، ونظام الإسلام ومقرراته – في أي مجال – ذو خصوصيات وتميز عن كل ما عداه من النظم. يقول (تعالى): وَأَنَّ هَـذَا صِرَاطِي مُسْتَقِيمًا فَاتَّبِعُوهُ وَلاَ تَتَّبِعُواْ السُّبُلَ فَتَفَرَّقَ بِكُمْ عَن سَبِيلِهِ ذَلِكُمْ وَصَّاكُم بِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَّقُونَ﴾[1] وعليه فإن النصوص الإسلامية لم تغفل شيئًا يحتاج إليه الناس في معاشهم أو معادهم، ففي الإسلام نظام اقتصادي متميز دون شك، لذلك لا يمكن إخضاعه لمفاهيم وتقسيمات ومصطلحات الاقتصاد الوضعي، ولا نتجه إلى ملء ذلك كله بمحتوى إسلامي، لأن هذا النظام المتفرد له طريقه الخاص بتقسيماته ومفاهيمه المستقلة، التي يجب أن تستخلص من نصوصه ومقرراته، فالانصياع للهياكل التنظيمية الأجنبية ومحاولة ملئها بمحتوى إسلامي بأي طريق يقود في كثير من الحالات إلى التعسف وخطأ التأويل وتبرير الواقع بغية التوافق – ولو في الشكل – بين الاقتصاد الإسلامي والاقتصادات الوضعية.

أما من الناحية العملية فهناك فارق كبير بين الاقتصاد الوضعي بجناحيه الرأسمالي والماركسي، وبين الاقتصاد الإسلامي، ذلك أن مناهج الاقتصاد الوضعي ترتبط في ذهن الأمة الإسلامية بإنسان القارة المستعمرة، بالإضافة إلى التناقض بين هذه المناهج والعقيدة الدينية التي يعيشها المسلمون، ومن المعروف أن عملية التنمية الاقتصادية ليست عملية تمارسها الدولة وتتبناها وتُشرّع لها فحسب، وإنما هي عملية يجب أن تشارك وتساهم فيها الأمة كلها، حيث إن من أهم العوامل هو نجاح المنهج الذي يُتخذ لتنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية احترام الناس له وإيمانهم بحقه في التنفيذ والتطبيق.

إن المهام الرئيسة للاقتصاد الإسلامي تكمن في تنظيم الأنشطة الإنسانية في مجالات الإنتاج والتوزيع والتبادل والاستهلاك، وذلك بالاسترشاد بالقيم والمثل التي

---

(1) سورة الأنعام: 153.

يتبناها الإسلام. أما عن الفروق الجوهرية بين الاقتصاد الإسلامي كإطار لعملية التنمية الاقتصادية، وغيره من الاقتصادات غير الإسلامية، فهي:

- قضية الحلال والحرام.
- الملكية المزدوجة (الخاصة والعامة).
- التكافل الاجتماعي.
- المشكلة الاقتصادية.(1)

قيمة العمل في الإسلام:

سبق أن تعرضنا لتعريف العمل في النظريات الوضعية، وذكرنا ما ذكره علماء الاقتصاد من أن العمل هو كل جهد يبذله الإنسان – ذهني أو بدني – لخلق منفعة اقتصادية، أو زيادة منفعة أو قيمة في شيء موجود، وقد اعتبر الرأسماليون ما يدفعونه من أجور للعمال جزءًا من مقومات القيمة المضافة التي تتكون من الأجوروالأرباح والفوائد المدفوعة، وتضاف أخيرًا إلى قيمة المنتج أو السلعة.

ولذلك يحرص الرأسماليون على أن يدفعوا للعمال الأجر الذي يتعادل مع إنتاجيتهم الحدية، وفي ظل هذا النظام يشعر العامل بالغبن، وبأن ما يتقاضاه من أجر لا يتكافأ مع ما يبذله من جهد. ولهذا ظهر كارل ماركس على الناس بنظرية فائض القيمة، ومعناها الفرق بين ما يتقاضاه العامل من أجر وقيمة ما ينتجه فعلاً.

ويتفق آدم سميث – أحد أعمدة الاقتصاد الرأسمالي – مع كارل ماركس الشيوعي في أن العمل أساس كل القيم التبادلية، وهو ما يعبر عنه كارل ماركس بالسلب المستمر لفائض القيمة الذي يؤدي إلى التكدس الرأسمالي في الآلات وغيرها.

---

(1) ربيع، محمود محمد (مرجع سابق).

وهكذا نلمح في هذه الآراء بذور الصراع الطبقي بين الناس.. ذلك الصراع الذي أدى إلى المنازعات الدموية التي تؤججها الأيديولوجيات المعاصرة. هذه المنازعات التي لم تهدأ أبدًا، والتي تركت هذا العالم نهبًا للتمزق والاضطراب. فماذا يقول الإسلام عن العمل.

لقد تحدث القرآن الكريم عن العمل ومشتقات المادة التي سمى بها أكثر من ثلاثمائة مرة، منها أكثر من النصف مقرونًا بالوصف الحسن، وهو ما يشير إلى منهج القرآن الكريم، إنما يهدف إلى ترسيخ مفهوم العمل الصالح في سلوك أبناء الأمة[1].

يقول المولى (عز وجل): ﴿هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الأَرْضَ ذَلُولاً فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ﴾[2].

فقد أمرنا المولى (عز وجل) أن نسعى في أرجاء الأرض لنصيب من أرزاقها (فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه.. المشي أولاً.. والمشي في أرجائها البعيدة والقريبة – في مناكبها –.. أي السعي الجاد والعمل والترزق.. فالعمل هنا هو الوسيلة للرزق بل هو السبيل إلى الحياة نفسها.

إذن فالإسلام يجعل العمل سببًا للرزق وطريقًا له، فمن التمس الأسباب حل له الرزق، ومن قعد عن العمل فليس له جزاء إلا الحرمان.

أما من لا يعمل وقد حاز الثروة ليبددها في سفاهاته، فهو عاص غير قائم بواجب النعمة وسيفلس في سعيه للآخرة. يقول الله (تعالى) ﴿وَأَن لَّيْسَ لِلإِنسَانِ إِلاَّ مَا سَعَى﴾[3].

---

(1) المصرى، عبد السميع (مرجع سابق).

(2) سورة الملك: 15.

(3) سورة النجم: 39.

إنها سُنة تحمل كل ما عرفت موازين الجزاء من عدالة الدنيا والآخرة:

1- لا عائد لقاعد بلا سعي.

2- من أخذ بدون سعي فهو متسول ومتسلق على جهود الآخرين ليعيش.

3- من سعى ولم يأخذ حقه فهذا ظلم وحرمان وإفساد لعوامل التقدم والعمران.

4- من سعى وأخذ أقل مما له أو أكثر، فهذا نذير الجور الذي يثير الخلل ويعبث بكفتي الميزان.

وفي كتابه (الاشتراكية في المجتمع الإسلامي) يرى الأستاذ البهي الخولي أن العمل هو سُنة كونية للإنسان مقابل ما منحه الله من مواهب، فيقول: إن مواهب الفرد – إذا كانت مواهب تعمير وتثمير – يجب أن تعمل جميعًا، وما خلقها سبحانه إلا لتؤدي مقاصد معينة أرادها؛ أي ما خلقها إلا لتعمل، لا لِتُعطّل أو تُهمل، بل إنها إذ ذهبت له، كانت بمنزلة أمر كوني، أو تكليف إلهي بالعمل، فما برحت المواهب مناط التكليف، ومن لا مواهب له لا تكليف له، والله (سبحانه وتعالى) يقول: ﴿لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْساً إِلاَّ مَآءَاتَاهَا﴾[1]، ومعناه في مقامنا هذا، أن ثمة تكليفًا للفرد أن يعمل في نطاق ما آتاه الله من مواهب، فالعمل تكليف شرعي، أو فريضة يلقيها الإسلام على الفرد، وليس مجرد حق للفرد فحسب.

ويجب إلى ذلك أن يعمل كل فيما يلائم مواهبه فاختلاف الناس في المواهب معناه: أن كلاً منهم أعد لعمل معين ووجهة خاصة، على نحو ما قال عليه الصلاة والسلام: "إن الله خلق كل صانع وما صنع"، "إن الله خلق كل صانع وصنعته". أخرجه البخاري والبيهقي.

والمراد أن الله خلق لكل إنسان استعداده الذي يقوم به صنعته في الحياة، وإذا كان ذلك هو الواقع من فطرة الإنسان، فمعناه أن كل فرد قد اختيرت له وجهته

---

(1) سورة الطلاق: من آية 7.

وعمله، وميدانه في الإنتاج، ويسرت له تلك الوجهة بالمواهب التي أهل بها وسوي عليها مصداقًا لقوله (تعالى): ﴿وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَبِقُواْ الْخَيْرَاتِ﴾[1]، وإذا كانت المواهب بمنزلة أمر كوني، أو تكليف إلهي، فهذا التخصص في المواهب، بمنزلة أمر شرعي بأن يعمل كل فرد في الميدان الذي أعد له، ورسول الله (صلى الله عليه وسلم) يقول: "اعملوا فكل ميسر لما خلق له" رواه مسلم والبخاري.

وهو قانون جامع لآفاق شتى من حقائق القضاء والقدر، يهمنا منها في هذا المقام، أن يتجه المرء في مناحي الإنتاج والكسب إلى الوجهة التي تيسرها له طبيعته.

والعمل في الإسلام عبادة كما قال الرسول (صلى الله عليه وسلم): "طلب كسب الحلال فريضة بعد الفريضة" – رواه البيهقي، والسعي على العيال والقيام على شئونهم ورعايتهم من أفضل العبادات المكفرة للذنوب، ولذلك قال عليه الصلاة والسلام: "من الذنوب ما لا يكفره إلا السعي على العيال".

وبذلك يتبين أمران:

أولهما– إن العبادات في الإسلام ليست تجردًا من الدنيا، ولكنها في العمل لشئون الدنيا أيضًا، بسد حاجات الناس، ومد يد المعونة إليهم، وطلب المرضاة من رب العالمين خالق الناس جميعًا.

ثانيهما– إن العامل إذا لاحظ أنه يقوم بخدمة اجتماعية للناس، وأنه يؤذيهم إن امتنع ولم يعمل، وأراد أن يعمل لإرضاء الله (تعالى) بنفع عباده، يعلو إلى مستوى تسمو فيه نفسه عن أن يكون خادمًا لأحد من الناس، بل خادمًا للكافة يقوم في حدود عمله بقدر طاقته، ويشعر أنه مادام يعمل فهو يعبد الله (تعالى)، وأنه إن ترك عمله ينقص من حاجات الناس بمقدار الترك، وإن هذا بلا ريب يربط الآحاد بمجتمعهم ربطًا وثيقًا.

---

(1) سورة البقرة: من آية 148.

ويُعرّف فقهاء الشريعة العمل في الإسلام بأنه بيع منفعة، ويضعون بذلك عقد العمل ضمن عقود الإجارة، لكن لا يعني هذا تحكم صاحب العمل في العامل[1].

يقول الله (تعالى):

﴿وَاللّهُ فَضَّلَ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الْرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُواْ بِرَآدِّي رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاء أَفَبِنِعْمَةِ اللّهِ يَجْحَدُونَ﴾[2].

فإذا كانت منفعة المال لمن يملك، ولمن لا يملك على السواء، فالمالك كالعامل سواء بسواء، كلاهما له مصلحة في المال، وكلاهما له مصلحة في العمل فيه، فالمالك إن بدت له مصلحة في العمل في ماله، فالعامل له مصلحة حقيقية كذلك في مال المالك، عدا أنه يؤجر على عمله فيه؛ وهي مصلحة المشاركة في منفعته العامة، فهو على فرض أنه سيعجز عن العمل فمصلحة المشاركة في منفعته باقية له، يأخذ منه ليعوض عن عجزه وعدم صلاحيته للعمل.

عمارة الكون إذن – والمجتمع صورة من صوره –تقوم على المالك والعامل معًا، المالك يحرس ماله ويباشر تنميته، والعامل يعمل فيه ويُؤجر على عمله، ولا تتم هذه العمارة بسيادة الملاك وحدهم عن طريق المال، ولا بملكية الدولة مع مجموع العمال بسيادة الملاك وحدهم عن طريق المال، ولا بملكية الدولة مع مجموع العمال التي تسوقهم إلى العمل سوقًا، لأن استخلاف الإنسان في مال الله الذي يقول به الإسلام يختلف عن الملكية الفردية في النظام الرأسمالي، إنه في الإسلام طريق مرسوم لمنع الطغيان عن طريق ملكية المال ولتأدية وظيفة المال الاجتماعية عن طريق الزكاة، فالمستخلف ملتزم بالسير في تحقيق العدالة الاجتماعية طبقًا لشريعة الإسلام، وأول ما تطالب به شريعة الله هو تحقيق المنفعة العامة للمال للمالك، ولغير المالك على السواء، فينفق صاحب المال ما زاد عن

---

(1) المصرى، عبد السميع (مرجع سابق).

(2) سورة النحل: 71.

حاجته في وجوه الإنفاق المشروع تحققًا للمنفعة العامة للمال التي تتحقق بدورانه لصالح الجماعة، ولا تتحقق بكنزه.

ومع كون المجتمع الإسلامي مجتمع ملاك وعمال معًا، فإنه ليس مجتمعًا طبقيًا لأن العمال والملاك أخوة في الإيمان ومتساوون في الاعتبار البشري، وهذا الإخاء في الله يحول دون قيام نزاع بينهم فضلاً عما يسمى بالصراع الطبقي، مساواة بعضهم لبعض في الاعتبار البشري من شأنها أن تمنع سخرية بعضهم من بعض واستخفاف القوى بالضعيف[1]

كما نهى الله في قوله (تعالى): ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ، يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لاَ يَسْخَرْ قَومٌ مِّن قَوْمٍ عَسَى أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلاَ نِسَاءٌ مِّن نِّسَاءٍ عَسَى أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلاَ تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلاَ تَنَابَزُوا بِالأَلْقَابِ بِئْسَ الاسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُوْلَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ﴾[2].

ولما كان الإسلام يفترض أن يكون المسلم عاملاً في خدمة المجتمع، فالجميع بهذه الصفة سواء.

أما الربح في نظر الفقه الإسلامي فهو نوع من نماء المال نتيجة استخدامه في نشاط استثماري، وهذا النشاط يراعى فيه تقليب رأس المال من حال إلى حال مثل ما يحدث في التجارة عندما تصبح النقود عروضًا ثم تعود نقودًا أكثر بالربح أو أقل بالخسارة، فالمال لا ينمو إلا بالعمل، لأن النقود لا تلد نقودًا، لذلك لم يقرر الإسلام للنقود حقًا في الحصول على أي ربح إلا إذا كان ذلك على وجه المشاركة للعمل، وفي هذا دليل ملموس على مدى اعتبار هذا العنصر المعنوي المتمثل في جهد الإنسان الذي كرمه الله.

(1) المصرى، عبد السميع (مرجع سابق).

(2) سورة الحجرات: 10، 11.

مما سبق يتضح لنا أن المبادئ الإسلامية عامة متطورة تتعلق بالحاجات الأساسية للأفراد والمجتمع، وتوجد التوافق بين بشرية الإنسان وتطلعاته الوجدانية، وهي بذلك صالحة لكل زمان ومكان إذا أحسن تطبيقها.

وقد رأينا أن الإسلام يعتبر العمل مقابلاً للحياة على أرض الله، وهو عبادة مفروضة كسائر الفرائض والعبادات الإسلامية، وأن الأعمال الشريفة كلها مقدسة في نظر الإسلام، وليست هناك دعوة أبلغ للعمل والحض عليه من قول الرسول (صلى الله عليه وسلم): "ما أكل أحد طعامًا قط خيرًا من أن يأكل من عمل يده، وأن نبي الله داوود عليه السلام كان يأكل من عمل يده" رواه البخاري.

لقد حاول البعض أن يقعدوا عن التماس الرزق بالسعي في الأرض اعتمادًا على فهمهم الخاطئ[1] لقول الله (تعالى): ﴿وَمَا مِن دَآبَّةٍ فِي الأَرْضِ إِلاَّ عَلَى اللّهِ رِزْقُهَا وَيَعْلَمُ مُسْتَقَرَّهَا وَمُسْتَوْدَعَهَا كُلٌّ فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ﴾ [2]

وقول النبي (صلى الله عليه وسلم): "لو توكلتم على الله حق توكله لرزقكم كما يرزق الطير تغدو خماصًا وتروح بطانا" رواه الترمذي.

ظانين أنه إذا كان قد ضمن الرزق فلا داعي للتعب، وأن التوكل على الله كفيل بوصول الرزق إليهم دون الحاجة إلى عمل ومشقة، وما على من يريد رزقًا إلا أن يدعو الله. حقًا إن الله قد ضمن رزق العباد بما أودعه في الأرض من أقوات قدرها تقديرًا، لكنه طلب من خليفته في الأرض أن يعمل لاستخراج هذا الرزق[3].

وتجدر الإشارة – قبل الحديث عن قيمة العمل والحث عليه – إلى البطالة كمشكلة خطيرة تهدد جميع الدول، فهي بيئة خصبة لنمو الانحراف واستقراره، حيث الفراغ مع الفقر، ووجود المغريات المادية.

---

(1) المصرى، عبد السميع (مرجع سابق).

(2) سورة هود: 6.

(3) المصرى، عبد السميع (مرجع سابق).

ويقصد بالبطالة وجود قوى بشرية في سن العمل يبحثون عنه ويرغبون فيه، ولكن لا توجد فرص عمل كافية لاستيعابهم، وبذلك تعتبر البطالة من أهم المشكلات الاقتصادية لأنها إهدار للطاقة البشرية، وهناك عدة طرائق لقياس البطالة، ولعل أشهر هذه الطرائق طريقة معدل البطالة حيث:

معدل البطالة = عدد العاطلين (من هم في عداد القوى العاملة) ÷ عدد مجموع القوى العاملة (لمن هم في سن العمل ويبحثون عنه) × 100.

أما عن أنواعها فهي:

1- **البطالة المزمنة:** تظهر بصفة مستمرة وشبه مستمرة نتيجة الاستثمار، أي عدم مرونة الجهاز الإنتاجي بسبب ضآلة الأموال العينية، وقلة الاستثمارات في رأس المال الاجتماعي.

2- **البطالة الاحتكاكية:** وتحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، والتي قد تنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن عمل، ولدى أصحاب الأعمال.

3- **البطالة الهيكلية:** تحدث بسبب تغير هياكل وأساليب الإنتاج لتحل التقنيات المتطورة محل العمالة اليدوية (بطالة فنية).

4- **البطالة الموسمية:** تحدث نتيجة تغير الظروف الاقتصادية، أو المناخية في بعض فصول السنة، مثل البلدان السياحية التي تعتمد على السياحة في مواسم معينة من السنة.

5- **البطالة المقنعة:** تحدث بسبب تكدس عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل.

6- **البطالة الاختيارية:** ترجع إلى رغبة العامل في التعطل عن العمل بمحض إرادته.

7- **البطالة الإجبارية:** ترجع إلى تعطل العامل عن العمل بشكل إجباري(1).

وتتضح لنا خطورة المشكلة من نسبة البطالة بين الشباب، وخاصة بين حملة المؤهلات المتوسطة والعليا، مما يؤدي إلى أخطار تهدد أمن المجتمع وسلامته وتؤثر على تقدمه العلمي والتكنولوجي، حيث إن هذه النسب الكبيرة تعكس وجود طاقات كبيرة معطلة قد تنحرف إلى ما يضر بالمجتمع، ومن ناحية أخرى فإن تفشي البطالة بين المتعلمين يؤثر سلبيًا على قيمة العلم والدراسة، ويزيد من أعداد المتسربين من التعليم، حيث يصعب إقناعهم بقيمة العلم، وهم يرون حملة المؤهلات بلا عمل، ومن ثم تأخر المجتمع علميًا عن مواكبة العصر والتقدم الرهيب في جميع المجالات.

ويمكن أن نلخص آثار البطالة على الدول في النقاط التالية:

1- **الآثار الاقتصادية:** تؤثر البطالة تأثيرًا سلبيًا على الحالة الاقتصادية للعاطلين حيث تنخفض دخولهم في حالة وجود تأمين بطالة، وقد يصل إلى الصفر في حالة عدم وجوده، وفي هذه الحالة سيتجهون إلى إنفاق ما سبق ادخاره في فترات سابقة.

وهذا الانخفاض في الدخل أو عدم وجوده يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنفاق وعدم وجود ادخار، مما يؤثر على اقتصاد الدولة ككل وتحدث حالة ركود اقتصادي مصحوبة ببطالة يطلق عليها "الركود التضخمي"، الذي ينعكس سلبيًا على انخفاض معدل الاستثمار وتأخر معدلات التنمية الاقتصادية.

---

(1) المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2009). الإدارة الرشيدة والإصلاح الإداري والمالي، المنظمة، (القاهرة).

2- **الآثار الاجتماعية:** إن شعور المتعطلين باليأس وعدم الانتماء يؤدي إلى انتشار الجرائم والأحقاد والتطرف الفكري والديني، مما يعد خطرًا على الأمن القومي للبلاد.

3- **الآثار السياسية:** إن تفشي البطالة ينتج عنه تهديد لاستقرار الحكم، وقد يهدد الأمن الداخلي أيضًا نتيجة عدم الاستقرار السياسي، ومن أهم الآثار الناتجة ظهور ما يسمى بالاقتصاد الخفي وغسل الأموال(1)

ويرجع تفاقم أزمة البطالة إلى الأسباب التالية:

1- قصور الأجهزة العلمية عن تقديم إحصاءات يمكن أن تكون مفيدة من الناحية العملية من زاويتين:

- **الأولى**- زاوية استشرافية مستقبلية.
- **الثانية**- زاوية إعادة تدريب المهنيين، حيث تؤكد الدراسات الاستشرافية المستقبلية بوقوع بوار بعد وقت قصير أو طويل في مهنتهم، مثل البوار الذي حدث في مهنة الجيولوجيين. فقد كانت الشركات تتلهف تشغيل الجيولوجيين وبخاصة في مجال البترول، وكان الشاب الطموح يلتحق بقسم الجيولوجيا وهو واثق أن شركات البترول سوف تتلقفه بمجرد تخرجه لتعينه بمرتب مغر جدًا، بيد أن الأجهزة العلمية الخاصة بالإحصاء واستشراف المستقبل، لم تستطع استشراف مستقبل هذه المهنة، وبالتالي فإنها لم تنبه كليات العلوم والهندسة إلى ما سوف يصيب فئة الجيولوجيين، فاستمر الشباب يتدفقون على أقسام الجيولوجيا، وعلى أقسام البترول بكليات الهندسة حتى ليتخرجوا ويصدموا بالواقع المر، ويمكثوا في بيوتهم يضربون كفًا بكف، متحسرين لأنه ما من أحد نبههم

---

(1) المرجع السابق.

إلى خطورة تضييع سنوات ثمينة من عمرهم في دراسات غير مطلوبة، وغير نافعة لهم من الناحية العملية[1].

2- "أحداث حرب الخليج وما تبعها من توجه معظم الدول الخليجية نحو تخفيض معدلات استخدام وتشغيل العمالة من الدول العربية الأخرى، وقد زاد هذا التخفيض في الوقت الحالي نتيجة الأزمة المالية العالمية.

3- اتجاه العديد من الدول العربية إلى تبني برامج طموحة للإصلاح الاقتصادي ومن نتائجها: ارتفاع معدلات البطالة في الأجلين القصير والمتوسط حيث تؤدي هذه البرامج إلى حالة انكماش بالسوق.

4- زيادة معدلات النمو السكاني في بعض الدول العربية، ومن ثم زيادة معدلات نمو القوى العاملة، وارتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل.

5- استمرار كبار السن في العمل بعد بلوغ سن التقاعد، ويرجع ذلك إلى قلة المعاش وعدم تناسبه مع الأسعار، حيث يقل عما كانوا يتقاضونه أثناء خدمتهم.

6- تخلف نظم التعليم والتدريب بمعظم الدول العربية، وعجزها عن توفير الكوادر المؤهلة والقادرة على مواكبة احتياجات العصر.

7- تضاؤل دور الدولة كصاحب عمل في خلق فرص عمل جديدة نتيجة إعادة تشكيل أدوار الحكومة في الكثير من الدول العربية، وانسحابها تدريجيًا من ميدان الإنتاج والخدمات.

8- عدم تحمل رجال الأعمال والقطاع الخاص لمسئوليتهم القومية في استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين والباحثين عن عمل.

---

(1) أسعد، يوسف ميخائيل (د.ت). الانتماء وتكامل الشخصية، مكتبة غريب، (القاهرة).

9- قصور وسائل الإعلام الجماهيرية في توعية الشباب بقيمة العمل وقدسيته أيًا كانت صوره وأشكاله، وشرح الحلول لاستحداث وظائف جديدة للشباب، وتشجيع الإقبال على مجالات التعليم والتدريب التي تحتاجها أسواق العمل.

10- استخدام التكنولوجيا الحديثة في بعض المصانع أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمالة.

11- العمالة الموسمية التي تعمل فترة في السنة وتتعطل بعد ذلك.

12- عدم تكافؤ إمكانات الشخص مع الوسائل المتطورة التي يتطلبها سوق العمل.

13- فترة ما بعد التخرج قبل أن يحدد الشباب اتجاهاته والمجالات التي يريد اقتحامها.

14- الجمع بين أكثر من وظيفة نتيجة لضعف الأجور، مما يبرز أهمية زيادة دخل الفرد، وضرورة عدالة التوزيع فيما يتعلق بالدخل القومي، مما يؤدي إلى أن يرهق نفسه، وتضعف إنتاجيته، بالإضافة إلى أخذه فرصة كان يمكن أن تتاح لغيره من العاطلين"[1].

15- تشغيل الأطفال.

16- تدني النظرة الاجتماعية للعمل اليدوي مما يتطلب تغييرًا في ثقافة المجتمع، ونظرتهم إلى بعض الحرف اليدوية، وإلى التعليم الفني، حيث تتركز نظرة المجتمع على التعليم الجامعي كموروث اجتماعي يتطلب التغيير كغيره من الموروثات الاجتماعية التي أضرت بالأمة الإسلامية.

---

(1) الزواوى، خالد (2004). البطالة في الوطن العربي: المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، (القاهرة)، 159.

وهذا التغيير يتطلب تضافر الجهود بين الحكومات الإسلامية والشعوب التي تحكمها حتى تستطيع الدول الإسلامية القضاء على الفقر بإيجاد فرص عمل في جميع المجالات، فالعمل هو السبيل الأهم والأقوى لتحقيق التنمية، ومن ثم الخروج من دائرة الفقر، وقد حث الإسلام على العمل في كثير من الآيات القرآنية، منها قوله (تعالى):

﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ، وَإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُّوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِندَ اللَّهِ خَيْرٌ مِّنَ اللَّهْوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ﴾ (1)

وتُبين هذه الآية الكريمة قيمة العمل وابتغاء فضل الله، كما رسمت الحد الفاصل بين العمل والعبادة، حسمًا للجدل الدائر بين الناس فيما لا يفيد من التساؤل أيهما أهم العمل أم العبادة؟!، وقد بيّن المولى (عز وجل) في الآيتين الكريمتين أن للعمل وقتًا وللعبادة وقتًا، أي لا يجب أن يضيّع أحدهما الآخر، فلا غنى عنهما في إعمار الأرض وبناء الإنسان.

وقد وضع الإسلام الحنيف الحل للبطالة، بما قرره من أن الدولة مسئولة عن إعانة الناس على القيام بواجبهم في تحقيق التنمية والالتزام بفريضة الزكاة، وما يترتب على ذلك من مواجهة فعلية لمشكلة البطالة، حيث يقول عمر بن الخطاب (رضي الله عنه): إن الله قد استخلفنا على عباده لنسد جوعتهم، ونستر عورتهم، ونوفر لهم حرفتهم.

ويشير الدكتور رفعت العوضي إلى أن الإسلام جاء بنظام عرف باسم "الحمي" حيث قام الرسول (صلى الله عليه وسلم) بحمي الأرض بجوار المدينة، وفعل هذا عمر بن الخطاب (رضي الله عنه) ومن بعده على بن أبي طالب

(1) سورة الجمعة: 10، 11.

(رضي الله عنه) ويتم بموجب هذا النظام منح مساحات من الأراضي للمحتاجين لكي يعيشوا منها، وهذا النظام جعل الدولة تستبقي جزءًا من الموارد الاقتصادية والزراعية في يدها لتحل بها مشكلة البطالة.

كما دعا الإسلام إلى إحياء "الأرض الموات" بمعنى استصلاح الأراضي القابلة للزراعة وإعداد الأراضى للمباني، ويقرر التشريع الإسلامي أن الشخص الذي يُحيي الأرض يمتلكها، وهذه تكون أكبر مكافأة له.

أخلاقيات العمل في الإسلام:

إن أكثر ما يعين موظفي الدولة على أداء مسئولياتهم وواجباتهم التي فرضها عليها مجتمعهم، هو معرفة أخلاق العمل التي من المفترض أن يتحلوا بها، لذلك يجب أن تكون محددة بدقة وواضحة بلا لبس أو غموض، وأن لا تترك لاجتهاد الموظف في تفسيرها، حيث تلعب مكونات شخصيته دورًا كبيرًا في هذا التفسير.

والحقيقة "أن صفة الوضوح غير متوافرة في مواثيق أو دساتير أخلاقيات العمل الوضعية؛ حيث تخضع إلى العلم المحدود – مهما اتسع – لواضعيها، بالإضافة إلى تدخل الأهواء الشخصية في تحديد هذه الأخلاقيات، فضلاً عن مكونات الشخصية التي تشكلها، نضيف إلى ذلك اختلاف المبادئ الأخلاقية بين المنظمات تبعًا لاختلافات الرؤى، والأهداف، وطبيعة المجتمع وقيم أفراده، فضلاً عن دور المنافسة بين المنظمات، والتي تجعل من الأخلاقيات وسيلة لتحقيق النجاح، ومن ثم تتغير تبعًا لمفردات المنافسة، وأيضًا طبيعة المجتمع الذي يحتويها، وصلاحها يتوقف على صلاحه، أو فساده.

لكل ذلك وغيره الكثير، تبرز قيمة أخلاقيات العمل في الإسلام في إنقاذ المجتمع من عثراته التي خلفها الفساد بكل صوره وأنواعه، ولقد حظيت أخلاق العمل باهتمام العديد من العلماء في العصور الإسلامية، اهتمامًا يتناسب مع طبيعة الدولة وحجمها ووظائفها، ومنهم:

- أبو نصر الفارابي، الذي ذكر أهمية الصفات المكتسبة للقادة والولاة، إضافة إلى الصفات الطبيعية، ولذلك فليس كل شخص مؤهلاً للقيادة، بل لابد من توافر الصفات الطبيعية مع التدريب اللازم لاكتساب الصفات القيادية اللازمة.

- الماوردي، وهو ممن كتبوا كثيرًا في السياسة الشرعية والإدارة، أسهب في ذكر الصفات اللازمة للقائد المنشود بما فيها الحكمة، والرأي السديد، والنشاط، والأمانة، وغيرها، كما أكد على أهمية الالتزام بمبادئ الكفاية والجدارة والتخصص في تعيين العاملين، كما بين الشروط والصفات التي يجب توافرها فيمن يتولى إدارة أو قيادة مسئولية معينة. كما ذكر من واجبات ولي الأمر في تفويض السلطات ومسئوليته عنه أن: استكفاء الأمناء وتقليد النصحاء فيما يفوض إليهم من الأعمال... كما عليه أن يباشر بنفسه مشارفة الأمور، وتصفح الأحوال، لينهض بسياسة الأمة، وحراسة الملة، ولا يعول بالتفويض تشاغلاً بلذة أو عبادة، فقد يخون الأمين ويغش الناصح، وهذا يؤكد أهمية دور الرقابة على أداء العاملين.

- الإمام الغزالي، وقد ذكر في كتابه "التبر المسبوك" عشر وصايا لمن يتولى أمر المسلمين، ومنها: الحذر من استغلال السلطة، والبعد عن الظلم، وأهمية قضاء حوائج الناس.

- ابن تيمية، وقد حاول في العديد من الرسائل بيان أهمية الأخلاق، وخاصة في مجال اختيار الموظفين ومتطلبات العمل، كما ركز على دور الموظف العام في الأمر بالمعروف، والنهي عن المنكر؛ وهو دور مهم في المبادرة إلى الإصلاح الإداري المنشود، ورفع مستوى تقديم الخدمات العامة.

من الملاحظ أن الخدمة العامة وأخلاقها وصفات من يعمل بها، قد حظيت باهتمام المفكرين المسلمين وتوسعوا في شرحها وتقعيدها نظرًا لأهميتها البالغة في خدمة المسلمين. وقد كانت كتابات العلماء قليلة في هذا الموضوع في بداية عهد الدولة الإسلامية، نظرًا لقربها من عهد النبوة والخلافة الراشدة، ومن ثم التزام الناس بأخلاقيات العمل، أيضًا لدور الدولة المحدود في ذلك الوقت، لكن مع اتساع الدولة، وبالتالي دورها في العهود التي تلت الخلافة، وما واكب ذلك من فتن وقلة أمانة – كما هو الحال الآن – جعل من الضروري بيان أخلاق العمل، وتناولها ضمن الظروف الاقتصادية والاجتماعية في ذلك الوقت، وبمستوى يتناسب وحجم الإدارة آنذاك"[1].

"إن ضمير الفرد ووازعه الديني والخوف من عقاب الآخرة، وتجنب غضب ربه عليه هي بصفة عامة أهم ما يدفعه إلى الالتزام الخلقي، ونتيجة التسليم بهذه المقولة هي ضياع – أو على الأقل غموض – كثير من القواعد الأخلاقية في زحمة المجادلات الدينية، وربما لاختلاف الأديان، بل وقد يفضل المسئول ألا يعاقب المخالفين ويتركهم لحساب الخالق (سبحانه وتعالى)"[2].

وتنبع أهمية أخلاقيات العمل من المنظور الديني، من كون الدين الإسلامي هو دين علم وتدبر في الأساس، ولا شك في ذلك، فالإسلام يحث على العلم، لقوة الإسلام من جهة: فهو لا يخشى الاكتشافات العلمية الحقيقية لأنه دين الحق، ومن جهة أخرى: تأتي الاكتشافات المثبتة كأدلة عقلية تضاف إلى الكثير والكثير من الأدلة والبراهين التي تؤكد أن الدين الإسلامي حق من عند الله، وأن ما جاء به الرسول (صلى الله عليه وسلم) حق، وحسبنا دليلاً ما أثبته علم النفس والاجتماع من أن النفس السوية هي نفس قادرة على الحياة، يتسع وعيها بالقدر الذي يسمح بالتفرقة بين القبح والجمال، نفس قادرة غير عاجزة عن أداء واجباتها.

---

(1) العمر، فؤاد عبدالله (مرجع سابق)، ص ص 22، 23.

(2) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق)، ص 25.

"لقد حرر الإسلام الفكر، وأطلق العقل في رحاب الكون الواسع ليرى ويتدبر، حرًا فيما يؤمن به، ولم يكن المسلمون الأوائل مجرد قنطرة عبرت عليها الحضارات القديمة إلى عصر العلم، بل نقلوا ذلك التراث مشروحًا ومعلقًا عليه بما يجنبه العثرات ويصحح أخطاءه، ثم أضافوا إليه الكثير من الابتكارات في شتى المجالات وعلى الأخص: علوم الرياضة، والفلك، والفلسفة التي طوروها داخل إطار الفكر الإسلامي، وذلك عكس ما حدث في أوروبا – خلال العصور الوسطى – وفيها وضع رجال الدين فلسفة أفلاطون وأرسطو وكذلك المعتقدات الكنائسية فوق الشبهات والنقاش"[1].

وهنا نود أن ندرك وضع النفس في القرآن الكريم وعلم النفس، "إن تعريفات القرآن للنفس وإشاراته إليها تتسم بالنظرة الشمولية المتكاملة؛ التي ندركها في التنوع والتفريعات والصياغة التي بلغت حد الإعجاب والإعجاز.

والنفس الإنسانية هي ذلك الكل المركب من الجسد والروح، الذي نطلق عليه أحيانًا: اسم "الذات" Self أو "الأنا" EGO بلغة علم النفس، والنفس بهذا المعنى تحمل سمات كل من الجسم والروح، لأن صفات الجسم وخصائصه الأساسية تشكل جزءًا من سلوك الإنسان الفرد. إن صفات الطول والقصر، السواد والبياض، والسرعة والبطء، والنحافة والسمنة، والبلادة والنشاط، كل هذه الصفات الأساسية للجسم البشري تجعلنا نطلق في كثير من الأحيان أن فلانًا هذا أعوج، أو أرعن، أو مندفع، أو أنه كسول، أو لطيف الطبع، أو ماكر خبيث.

بينما إذا أردنا أن نعرف صفات الروح.. وقفنا عاجزين أمام هذا المفهوم، ويُعزى ذلك إلى قول ربنا (سبحانه وتعالى) في سورة الإسراء: ﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ العِلْمِ إِلا قَلِيلا﴾[2].

---

(1) الفندي، محمد جمال الدين (1982). الإسلام وقوانين الوجود، الهيئة المصرية العامة للكتاب، (القاهرة)، ص ص 17- 18.

(2) سورة الإسراء: 85.

إن الروح سر من أسرار الخالق (جل وعلا) أودعها مخلوقاته؛ لأنها مصدر الخلق وأساس الحياة والوجود، ومن ثم ندرك تمامًا أن النفس وهي مجموع سمات الجسد والروح، تختلف كلية عن الجسد والروح لأن صفات الكل شيء، وصفات الأجزاء المكون منه هذا الكل شيء آخر، فضلاً عن أن الكل (كوحدة) غير مجموع عناصره وأجزائه.

وهكذا ينظر القرآن الكريم إلى النفس البشرية نظرة "كاملة" شاملة ومتكاملة، في الوقت الذي نرى فيه أن أقسام الجهاز النفسي كما يراها علماء النفس المحدثون تتكون من:

أولاً- اللا شعور: هو ذلك الجزء الذي يشمل الدوافع والرغبات الجنسية، كما أنه يشمل جانبين: أولهما "الهو"، وثانيهما: الاستجابات المكبوته.

ثانيًا- الشعور: وهو كل ما يمكننا تذكره من أفكار وأحداث ووقائع وهو يمثل الذات المدركة أو الأنا.

ثالثًا- الأنا العليا أو الأعلى أو الضمير: يظهر أثناء مرحلة الطفولة، وبالذات عندما يبدأ الطفل في تعلم ضبط إخراجه.

ولا نرى في هذا الصدد أي خلاف أو تباين بين ما ينادي به علماء النفس المحدثون، وبين ما يشير إليه القرآن العظيم، ألم يقصد باللا شعور "النفس الأمارة بالسوء"، أليس المقصود بمنطقة الشعور (النفس المطمئنة)، كما أن الأنا العليا ما هي إلا النفس اللوامة. ليس هناك تعارض إذن بين القرآن وعلم النفس في نظرة كل منهما إلى النفس البشرية، وإن كان الأول ذا نظرة فاحصة دقيقة تمتاز بالعمومية والشمول عن الثاني"[1]: ﴿وَلَقَدْ خَلَقْنَا الإِنْسَانَ وَنَعْلَمُ مَا تُوَسْوِسُ بِهِ نَفْسُهُ وَنَحْنُ أَقْرَبُ إِلَيهِ مِن حَبْلِ الوَرِيدِ﴾[2].

---

(1) الطويل، عزت عبد العظيم (1982). في النفس والقرآن الكريم، المكتب الجامعي الحديث، (الإسكندرية)، ص ص 51-54.

(2) سورة ق: 16.

"إن مركبا يتكون من الجسد والروح هو الذي يكسب الحياة حيوية ونشاطًا وبهجة. إن النفس البشرية هي صانعة الحضارات، وهي التي تعمل على تعمير الأرض، وإقامة الوجود الإنساني حتى أبد الآبدين.

وجدير بالذكر أن العلاقة بين القرآن الكريم وبين علم النفس ما هي إلا حلقة من حلقات العلاقات الوثيقة بين القرآن وبين العلوم المختلفة، ومع كل اكتشاف علمي جديد تتضح تلك العلاقات، وأن القرآن سبق العلوم جميعها تأكيدًا على أنه منزل من عند الله (عز وجل)؛ فآيات الله كثيرة جدًا في الأرض، وكلها تنطق بإعجاز القرآن"[1]. يقول الله (سبحانه وتعالى): ﴿إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِنَا سَوْفَ نُصْلِيهِمْ نَارًا كُلَّمَا نَضِجَتْ جُلُودُهُمْ بَدَّلْنَاهُمْ جُلُودًا غَيْرَهَا لِيَذُوقُوا الْعَذَابَ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَزِيزًا حَكِيمًا﴾[2].

هذه الآية تخبرنا أن عذاب الكافرين سيستمر في الآخرة، وكانوا يقولون: إن مراكز الإحساس توجد في المخ، وأن الجلد ليس به مراكز إحساس، كان هذا هو الحديث حتى فترة وجيزة. أما أيام نزول القرآن فلم يكن أحد يعرف شيئًا عن ذلك. فيأتي الكتاب العزيز ويقول: ﴿كُلَّمَا نَضِجَتْ جُلُودُهُمْ بَدَّلْنَاهُمْ جُلُودًا غَيْرَهَا لِيَذُوقُوا الْعَذَابَ﴾. فكأن العذاب له صلة بالجلد، والإحساس بالعذاب يأتي من الجلد، ثم يكتشف العلم أخيرًا أن مراكز الإحساس بالألم موجودة فعلاً في الجلد، وهي التي تحس بالعذاب، ومن هنا تظهر الحكمة في قول الله (عز وجل) عن تبديل الجلد: ﴿كُلَّمَا نَضِجَتْ جُلُودُهُمْ بَدَّلْنَاهُمْ جُلُودًا غَيْرَهَا﴾.

مما سبق يتضح لنا أنه لا تعارض بين القرآن الكريم وعلم النفس، بل على العكس تمامًا. فإن علم النفس وغيره من العلوم هي أدلة ضمن أدلة كونية كثيرة تؤكد وجود الله (عز وجل)، وأن ما جاء به رسول الإنسانية (صلى الله عليه وسلم) هو من عند الله، لا يرفضها إلا كل كافر.. جاهل.. متعصب.

---

(1) الطويل ، عزت عبد العظيم (المرجع السابق) ، ص54.

(2) سورة النساء: 56.

وما ذكرناه عن العلاقة بين القرآن الكريم وعلم النفس، إنما يرجع إلى طبيعة علم النفس كعلم من العلوم التي لها أثر على المجتمع، فالتحول الاجتماعي يتبع التحول النفسي، وفي ذلك يقول المولى (عز وجل): ﴿إِنَّ اللَّهَ لا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ﴾[1]

إن التحول النفسي مقدمة ضرورية للتغيير الاجتماعي، فالإسلام نفسه دعوة إلى التغيير النفسي من عادات المجتمع المادي أو الجاهلي، إلى عادات المجتمع الإنساني، فهو دعوة إلى التحول من مظاهر اجتماعية معينة، إلى مظاهر أخرى مقابلة لها تمامًا، عن طريق التبصير بأخطار المظاهر الاجتماعية الأولى. مما يفيد في سعينا نحو تغيير المجتمع، بهدف تفعيل أخلاقيات العمل، ومن ثم ترسيخها في نفوس أفراده، حتى نصل في النهاية إلى أن يكون السلوك القويم منهج عمل وحياة.

وليس أدل على قدرة الإسلام على تغيير نفوس البشر، من تغييره لعادات المجتمع المادي أو الجاهلي فيما يخص الإمساك عن الإنفاق على صاحب الحاجة، ويتجلى ذلك فيما يذكره الله (سبحانه) عن الماديين: ﴿وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ أَنْفِقُوا مِمَّا رَزَقَكُمُ اللَّهُ قَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِلَّذِينَ آمَنُوا أَنُطْعِمُ مَنْ لَوْ يَشَاءُ اللَّهُ أَطْعَمَهُ إِنْ أَنْتُمْ إِلا فِي ضَلَالٍ مُبِيْنٍ﴾[2].

ونرى هنا أن دعوة الإسلام تتجه إلى تغيير هذه العادة في نفوس المؤمنين بالله إلى أن يصبح الإنفاق على أصحاب الحاجة عادة بديلة في نفوسهم، بحيث يستطيعون الإنفاق عليهم عن محبة ورضاء نفس. كما يصوره القرآن كصفة من صفات المؤمنين في قوله: ﴿وَيُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا إِنَّمَا نُطْعِمُكُمْ لِوَجْهِ اللَّهِ لا نُرِيدُ مِنْكُمْ جَزَاءً وَلا شُكُورًا﴾[3].

---

(1) سورة الرعد: 11.

(2) سورة يس: 47.

(3) سورة الإنسان: 8، 9.

وقد جعل الإسلام الإنفاق في غير الواجبات المفروضة كالزكاة اختياريًا، ذلك الاختيار الذي يعد من الأدلة القوية على علم الله بخلقه، وبطبيعتهم الإنسانية، وبحبهم للتملك، ذلك الدافع الذي اعتبره بعض علماء النفس من الدوافع الفطرية داخل النفس البشرية لذلك فإن التغيير النفسي الذي يعتبر ضرورة تسبق التغيير الاجتماعي لا يرتبط في نظر الإسلام بإلزام أو إكراه عن طريق السلطة الخارجية. فالحياة النفسية يؤثر فيها الإقناع والمنطق، ولكن الإلزام والإكراه قد يسبب عنادًا مضادًا، فإن لم يبد هذا العناد فلأنه قد غلف بالنفاق والتهرب من الالتزام.

وفيما يلي الخطوات التي يتخذها الإسلام في التغيير النفسي:

أولاً- توضيح الأخطار التي تترتب على العادات والتقاليد التي تسود المجتمع المادي.

ثانيًا- بعد فترة من التوضيح: النهي عنها.

ثالثًا- الترغيب في العادات الأخرى البديلة التي تصور المستوى الإنساني.

رابعًا- بعد فترة من الترغيب: الأمر باتباع هذه العادات المرغوبة وهنا يتم التحول، إذا كان الإيمان صادقًا، كما جاء في قوله (تعالى):

﴿آمِنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلَكُمْ مُسْتَخْلَفِينَ فِيهِ فَالَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَأَنْفَقُوا لَهُمْ أَجْرٌ كَبِيرٌ﴾[1].

وفي قوله تعالى أيضًا:

﴿وَمَا لَكُمْ أَلاَّ تُنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلِلَّهِ مِيرَاثُ السَّمَاوَاتِ وَالأَرْضِ لا يَسْتَوِي مِنْكُم مَّنْ أَنْفَقَ مِن قَبْلِ الفَتْحِ وَقَاتَلَ أُولَئِكَ أَعْظَمُ دَرَجَةً مِّنَ الَّذِينَ أَنْفَقُوا مِن بَعْدِ وَقَاتَلُوا وَكُلاًّ وَعَدَ اللَّهُ الحُسْنَى واللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾[2].

---

(1) سورة الحديد: 7.

(2) سورة الحديد: 10.

ومع أن القرآن يشير في الآية الأولى إلى أن المال مستخلف عليه من الله، والمالك الحقيقي له هو الله تعالى، ويشير في الآية الثانية صراحة إلَى أن الله هو الذي يئول إليه كل ما في الدنيا: وقد وعد بالأجر الكبير والجزاء الأوفى لمن أنفق في سبيل الله، وسد حاجة لمحتاج معه في أمته.

وكان يكفي في الإقناع بالإنفاق أن يذكر أن المالكين للمال مفوضون فيه فقط، ويجب أن يسيروا في إنمائه، وفي صرفه طبقًا لتعاليم المالك الحقيقي لماله، ولكن ذكر الأجر الكبير والجزاء الأوفى للمنفق هو حث له وترغيب في أن ينفق بحريته ومشيئته. فيحفظ عليه إنسانيته التي يلتزم عن طريقها، ولا يلزم بأمر خارج عنها.

وهكذا: فالإقناع هو العامل الأساسي في التحول النفسي والاجتماعي، وليس الإكراه والإلزام[1].

المفاهيم الإسلامية وأثرها على الأخلاق:

من المناسب أن نستعرض المفاهيم الأساسية في الإسلام، والتي تنعكس مباشرة على المعايير الخلقية الواجبة في المجتمع، فهي مرتبطة بالأخلاق المتوقعة في العمل، وفيما يلي إيجاز لأهم المفاهيم الإسلامية:

1- مفهوم الإيمان: يصبح المرء مسلمًا عندما يؤمن بالله الواحد، وبمحمد (صلى الله عليه وسلم) كخاتم رسله، والإيمان حالة من السعادة تكتسب عن طريق فضيلة العمل الإيجابى والتصورات البناءة، وأيضًا من خلال الأعمال المؤثرة والفعالة.

2- مفهوم البر: البر هو أن نؤمن بالله واليوم الآخر وبالملائكة وبالكتب وبالرسل، وأن تنفق من مالك على ذوي القربى واليتامى والمساكين وابن

(1) محمد البهيّ، القرآن والمجتمع (القاهرة، مكتبة وهبة، ط2، 1986)، ص ص 9-11.

السبيل والسائلين وفي الرقاب، وأن تنفق مما تحب، وأن تقيم الصلاة، وتؤتي الزكاة، وتوفي بالوعد، وأن تكون صابرًا في البأساء والضراء وحين البأس.

3- مفهوم التقوى: تتطلب التقوى الاستخدام السليم للعقل عن طريق فهم حقيقة الله والحياة والاستخدام السليم للثروة عن طريق الإنفاق في سبيل الله، والاستخدام الرشيد لقدرات الإنسان الروحية والجسدية. كما تتطلب التقوى درجة كبيرة من ضبط النفس وكظم الغيظ والسيطرة على العواطف والقدرة على التسامح والصبر وحض المذنب على العودة إلى الله نادمًا تائبًا. إن التقوى والبر والإيمان عناصر متداخلة وتصب جميعًا في قناة واحدة.

4- مفهوم النبوة: إن بعث الله (سبحانه وتعالى) لرسله لدليل على الرابطة القوية بين السماء والأرض، وبين الله والإنسان، وهو يعني أن الله فضّل الإنسان، وأن الإنسان فيه خير عميم. والغرض من إرسال الأنبياء هو تأكيد ما يعلمه الإنسان أصلاً، أو ما يستطيع أن يعلمه، وتعليمه ما لا يعلم أو لا يستطيع أن يعلمه بوسائله هو، أيضًا لمساعدة الإنسان في أن يسير على الصراط المستقيم، وأن يفعل الصواب ويتجنب الخطأ. إن مصدر النبوة وراعي جميع الأنبياء مصدر واحد هو الله (سبحانه وتعالى)، لا يفرق المسلمون بين الأنبياء، وإنما يتقبلون تعاليمهم على أساس أنها متناسقة، وتكمل بعضها بعضًا، وهذا هو السبب في أن المسلمين يؤمنون بكل الكتب السماوية، ويقبلون كل أنبياء الله.

5- مفهوم الحياة: إن الحياة لدليل ساطع على حكمة الله وعلمه، وهي انعكاس حي لقوته، إنه مانح الحياة وخالقها، لا شيء يوجد عن طريق الصدفة، ولا أحد يخلق نفسه أو يخلق نفسًا أخرى، والحياة عزيزة وخير، ولا يجب على أي شخص عاقل أو طبيعي أن يفقدها بمحض اختياره، إن الله يمنح الإنسان الحياة وهو الوحيد صاحب الحق في استردادها.

6- مفهوم الدين: إن المفهوم الإسلامي للدين مفهوم متفرد بالمعنى الأشمل للكلمة، هناك دين واحد صحيح يأتي من الله لكي يتعامل مع مشكلات الإنسان القائمة في كل الأزمنة، وهذا الدين هو الإسلام، لكن يجب أن تعرف أن الإسلام قد دان به كل الأنبياء قبل محمد (صلى الله عليه وسلم)، وأن الأتباع المخلصين لإبراهيم وموسى، كذلك أتباع يسوع والأنبياء الآخرون يُسمَّون مسلمين، وعليه فالإسلام كان وسيظل دين الله الحقيقي والشامل لأن الله واحد ودائم، ولأن الطبيعة الإنسانية والاحتياجات البشرية الكبرى هي في الأساس واحدة، بصرف النظر عن الزمان والمكان، وعن الجنس والعمر وأي اعتبارات أخرى، ويرى مفهوم الإسلام أن الدين ليس فقط ضرورة روحية وعقلية، لكنه أيضًا حاجه اجتماعية وعامة.

7- مفهوم الخطيئة: من الشائع أن الخطيئة بدأت بآدم وحواء أثناء حياتهم في الجنة، حيث ورد في القرآن الكريم أن الله (سبحانه وتعالى) أمر آدم وحواء أن يسكنا الجنة، وأن يتمتعا بثمارها كما يشاءان، لكنهما حُذِّرا من الاقتراب من شجرة معينة فأزلهما الشيطان عنها فطردا من الجنة ليهبطا إلى الأرض، ليكون لهما فيها مستقر ومتاع إلى حين.

هذا الحادث له دلالته، فهو يعني أن الإنسان غير كامل، ولا تنتهي طلباته حتى لو عاش في الجنة، لكن ارتكاب الخطيئة لا يميت القلب بالضرورة، أو يمنع من الإصلاح الروحي، أو يوقف النمو الأخلاقي، فالله (سبحانه وتعالى) يستجيب إلى الدعوات المخلصة الطالبة لعونه، وأن عفوه شامل ورحمته وسعت كل شيء.

8- مفهوم الحرية: يقرر الإسلام الحرية ويحبذها، ويضمنها للمسلم وغير المسلم، كل إنسان يولد حرًا في حالة من النقاء، وحقه في الحرية مقدس طالما أنه لا يتعمد التعدي على نظام الله، أو على حقوق الآخرين. ولكل

إنسان الحق في ممارسة حرية الاعتقاد والضمير والعبادة، دون استعباد له من غيره، وهي في أدق صورها لا تكون إلا في العبودية لله (عز وجل).

9- مفهوم المساواة: كل الناس متساوون في نظر الله، لكنهم ليسوا بالضرورة (متطابقين)، فهناك فروق في القدرات والإمكانيات والطموحات والثروة...إلخ، لكن أيًا من هذه الفروق لا يمكن أن يخلق بنفسه حالة من تفضيل إنسان أو جنس على آخر، إن قيمة المساواة ليست مجرد حق دستوري، إنها مبدأ من مبادئ الإيمان.

10- مفهوم السلام: لكي تفهم كيف ينظر الإسلام إلى قضية السلام، يجب تأمل حقائق الإسلام، وإن الإسلام والسلام مشتقان من المصدر اللغوي نفسه، ويمكن اعتبارهما مترادفين، وأحد أسماء الله هو السلام، والكلمات التي تختتم بها الصلاة اليومية هي كلمات السلام، وتحية المسلمين عندما يعودون إلى الله هي السلام، والتحية اليومية بين المسلمين هي كلمات السلام، وصفة مسلم تعني فيما تعنيه المسالم، والجنة في الإسلام هي مكان السلام، والسلام هو الطمأنينة التي يستشعرها الإنسان في نفسه وفي علاقته بالآخرين.

11- مفهوم المجتمع: لا يقوم المجتمع في الإسلام على الجنس أو القومية أو المكان أو الوظيفة أو القرابة أو على أية مصالح خاصة، فالمجتمع الإسلامي يتخطى الحدود القومية والسياسية، والمبدأ الذي يقوم عليه هذا المجتمع هو أخوة الإيمان والإنسانية.

إن الدور التاريخي للمجتمع الإسلامي هو أن يكون التجسيد الصحيح للفضيلة ولصحة النفس والنبل، بتغيير المنكر كما أمرنا الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم).

وترتكز هوية المجتمع الإسلامي على مبادئ التوازن والقدوة ووحدة الهدف وتبادل المشاعر والمساواة، إن واجب المسلمين هو أن يفعلوا ما في وسعهم لضمان استمرار المجتمع.

12- مفهوم الأخلاق: واجب المسلم في علاقته بالآخرين أن يكون عطوفًا على ذوي قرابته، وأن يحرص على جاره، ويحترم الكبير ويعطف على الصغير ويهتم بالمريض، ويعين ذا الحاجة، وأن يواسي المكروب، وأن يرفع من روح المكتئب، وأن يفرح مع الفرحين، وأن يصبر على الضال، وأن يتسامح مع الجاهل، وأن يعفو عن العاجز، وألا يرضى عن الخطأ، وأن يترفع عن الصغائر.

إن من الواجب الأخلاقي للمسلم أن يكون قدوة حية للأمانة والكمال، وأن يوفي بالتزاماته، وأن يؤدي واجباته على نحو جيد، وأن يسعى طلبًا للنعيم والفضيلة بكل الطرق، وأن يصحح من أخطائه، وأن يتوب عن ذنبه، وأن ينمي إحساسه بمجتمعه، وأن يقوى شعوره بالاستجابة الإنسانية، وأن يقوم بكفالة من يعولهم ويوفي باحتياجاتهم المشروعة، وعليه أن يستخدم عناصر الطبيعة، وأن يتدبر عجائبها، وأن يفسرها على أنها علامات على عظمة الله، وأن يحافظ على جمالها، وأن يستكشف عظمتها وأسرارها، وأن يبتعد عن الإسراف.

إن المبادئ الأخلاقية الإسلامية – سواء تم التعبير عنها إيجابيًا أو سلبيًا – قد وُضعت لكي تبني في الإنسان عقلاً سليمًا، وروحًا مسالمة وشخصية قوية وجسدًا صحيحًا. إن دائرة الأخلاق في الإسلام شاملة متكاملة بحيث تتضمن في الوقت نفسه الإيمان بالله والطقوس الدينية، والممارسات الروحية، والسلوك الاجتماعي، وصنع القرار والعمليات العقلية وعادات الاستهلاك وطرق الكلام، وجميع مناحي الحياة.

13- مفهوم الكون: يرى الإسلام أن العالم كيان متطور خلقته إرادة خالق مصمم، وحفظته لغاية ذات معنى. لقد خلق الله الإنسان ليكون خليفته على الأرض، والمعرفة هي قدرة الإنسان المتفردة، وهي تؤهله ليكون خليفته في الأرض، والإنسان مخلوق حر، وُهِب إرادة حرة، وهذا هو جوهر إنسانيته، وأساس مسئوليته أمام خالقه.

إن واهب الحياة هو الله، والحياة ليست أبدية، وليست نهاية في حد ذاتها، وإنما هي مرحلة انتقالية، يعود بعدها كل شيء إلى خالقه، إن الإنسان مسئول لكن مسئولية الخطئية لا تقع إلا على المخطئ وحده. والخطيئة ليست موروثة، وغير قابلة للتحويل، وليست اجتماعية بطبيعتها. إن الإنسان كائن مبجل وجدير بالاحترام، وينبع هذا الاحترام من حقيقة أن بالإنسان قبسًا من روح خالقه[1].

دور المسجد في صياغة السلوك الأخلاقي:

في ظل مايشهده العصر الذي نعيشه من متغيرات ثقافية وفكرية، صنعت حالة من التشتت الفكري لدى كثير من الناس، فلم يعد من السهل معرفة الصواب من الخطأ بسبب كثرة الآراء والأفكار والمعتقدات، والتي تتعارض فيما بينها وبين الرأي المعتدل في أغلب المساجد والتي كان لها في السابق الدور الأكبر في تثقيف ومعرفة الناس بأمور دينهم ودنياهم من خلال دعاة استطاعوا بحسن الأسلوب أن يجذبوا الناس للمسجد ليس فقط للعبادة، بل لحضور جلسات العلم للاستزادة والتعرف على إجابات تساؤلاتهم فيما يتعلق بالقضايا الدينية والدنيوية والتي زادت وستزيد أكثر وأكثر.

يضاف إلى ذلك انتشار الفضائيات في عصر السماوات المفتوحة الذي نعيشه، ووجود الإنترنت، والتدفق المعلوماتي الرهيب، وحمى الفتاوى في الدين وفي غيره من العلوم. جعل من الصعب على المسجد بوضعه الحالي أن يحافظ على دوره

(1) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق).

التنويري لفقده الجاذبية الإعلامية من ناحية، ومن ناحية أخرى لفقده التجديد فيما يقدمه الدعاة من خطب تحمل بين طياتها معلومات استهلكت من كثرة استخدامها وتكرارها، إما للاستسهال، أو الجهل بقضايا العصر المختلفة، والمتعددة.

يستطيع أي إنسان أن يلمس انحصار دور المسجد التثقيفي في وقتنا الحالي، وانسحاب الناس إلى شاشات القنوات الدينية، ومع تضارب الفتاوى نسى الناس ما كانوا يعرفونه من مبادىء العبادات، ويشهد على ذلك كم الأسئلة التي تنهال على تلك القنوات والتي في القليل منها ما هو مهم، وفي أغلبها للأسف التفاهة والجهل. نضيف إلى هذا السبب: حاجة العالم الإسلامي إلى المزيد والمزيد من الأبحاث العلمية التي تلقي الضوء على المسجد كمنارة للعلم والثقافة إلى جانب العقيدة، والتي يؤمن بها معتنقوها من المسلمين، ودحض الإفتراءات على الإسلام والمسلمين؛ وأهمها اتهامنا بالتخلف والرجعية.

والخوف كل الخوف من أن يفقد المسجد اسمه "الجامع" حين يتفرق الناس فيذهب كل منهم إلى مسجد من المساجد بعينه، وحينئذ تتفرق السبل ولا تكون المساجد لله، بل الناس بحسب شيعهم وطوائفهم وآرائهم.

لقد وضح المولى (عز وجل)، والنبي الكريم (صلى الله عليه وسلم) دور المسجد التربوي والتعليمي والتثقيفي توضيحًا جعل من السهل إدراك سلبيات هذا الدور في وقتنا الحالي نتيجة الجمود الفكري، والاقتصار على فقه العبادات، والتي بالرغم من أهميتها لا يمكن ان ننكر أهمية تثقيف المسلم من خلال فكر معتدل عن طريق دعاة يملكون من العلم الديني ما يجعلهم على استعداد لأن يعيدوا للمسجد مكانته ودوره في حياة الناس، ولكن ينقصهم الوعي الكامل بقضايا العصر وخطورتها على الأجيال الشابة من المسلمين، الذين يتعاملون مع لوحة المفاتيح بالحاسب الآلي بيسر ومهارة تفوق مهاراتهم في الكتابة بالقلم!.

لذا على الدعاة ضرورة تجديد الخطاب الديني في الشكل والمعنى حتى يجذب الناس مرة اخرى إلى المسجد، ومن ثم يعود دوره المفقود في التنوير والتثقيف.

المسجد ودوره في إصلاح المجتمع:

ظل الإسلام بعد انتقال النبي (صلى الله عليه وسلم) إلى الرفيق الأعلى وإلى زمن بعيد، هو المكان الذي ينبعث منه الإصلاح الاجتماعي بكل معانيه، إصلاح الدين والدنيا، وكان يتوجه منه الخطاب الديني إلى الناس كبارهم وصغارهم ورجالهم ونسائهم وفقرائهم وأغنيائهم، وكان تأثير المسجد قويًا دافعًا إلى صلاح الناس في الدنيا والدين، بل أن الدعاة إلى الله كانوا في نظر الناس جميعًا هم القائمون بالإصلاح في جميع المجالات، إذ كان المسجد مدرسة كما ذكرنا، ومصدرالإعلام للحاكم وللمحكومين. وقد اشتهر من الدعاة نفر كثير لا سيما في صدر الاسلام؛ كان المسجد مكان عبادتهم ومقر عملهم وأقبل عليهم الناس دون ان يدعوهم أحد لسماعهم والاستفادة منهم.

ومن الحقائق التي لا خلاف عليها أن إصلاح المجتمعات الإنسانية يبدأ بإصلاح نفس الإنسان، ولا يستطيع ذلك في الإسلام إلا المسجد، فلا تغني مؤسسة أخرى حتى وإن كان هدفها الأول والأخير تقويم الأخلاق وإصلاح السلوك لأن المسجد مؤسسة أقامها الله في الأرض وخصها بهذه الرسالة، وهي التي يجد فيها الإنسان دينه ودنياه ولا تكلف الإنسان مالاً ولا مشقة في دخولها والاستفادة منها، ولا هدف من دخولها إلا العبادة والذكر والعلم وتحقيق خير الدنيا والدين، ولذلك ظل المسجد قرونًا طويلة هو المكان الذي يلوذ به الناس إذا احتاجوا إلى اطمئنان النفس، أو معرفة الحق، وكان يُلي الخطابة في المساجد، أو القاء دروس العلم من هيأ لهم استعدادهم العلمي والنفسي ذلك، فزاد احترام الناس لهم، وأصبح علماء المساجد يقودون الإصلاح في المجتمع كله.

وكان من الممكن، بل من الواجب أن يستمر المسجد في أداء دوره التعليمي كاملاً ودوره الإصلاحي رائدًا، لكنه في عصور التخلف في الأمة الاسلامية، وكذلك في بعض البلاد الإسلامية بسبب فساد التفكير والتدبير - قل الإقبال على المساجد كمنارات علم، وقل عدد الدعاة الذين يؤثرون في نفوس الناس وقلوبهم، واستغنى الناس عن غشيان المساجد للعلم والذكروالعبادة بما تقدمه في هذا العصر وسائل الإعلام المختلفة إليهم - وهم في بيوتهم - من معارف دينية يتلقاها كل إنسان، فلا يجتمع الناس ولا يكون هناك حوار، ولا يعرف من الدعاة، أو المتحدثين من يملك التأثير عليهم.

وليس ذلك في واقع الأمر عن قلة المساجد، أو ضيق في سعتها، ولكنه بسبب التغير الذي طرأ على ارتباط المسلم بالمسجد، فأغلب الناس تغشى المسجد في صلاة الجمعة أو الأعياد، والقلة القليلة هي التي تتردد على المسجد لتسمع درسًا، أو موعظة أو تقرأ القرآن مع أن المسجد هو المكان الذي يجتمع فيه المسلمون عند صلواتهم وعند تلقيهم العلم.

ولقد كان بعض من يقف على المنابر - كما يقول أحد كبار الدعاة - قليل البضاعة من الحق، كثير البضاعة من اللغو، ولم يكن في مقدور كثير ممن يقفون على المنابر أن ينيروا الطريق لأولئك الذين يؤمون المسجد طلبًا للاستماع إلى ماينفعهم في دينهم ودنياهم، فكان منهم من لا يعرف أحكام دينه، ولا واقع دنياه، ومنهم من يشبه القصاصين القدامى في حكاية الأساطير، وما حفلت به بعض كتب التراث يحكيه للناس كأنه أمر مسلم به من أمور الدين، فيخرج المتعلم من المسجد وقد أخذته الحيرة ويخرج الجاهل وقد ازداد جهلاً، وهذه الشكوى لا تنتقص قدر من يقفون على المنابر فينتفع الناس بعلمهم في أمور دينهم ودنياهم، وهم الذين جمعوا إلى فضل العلم بأحكام الدين مزية البصر بأحوال الدنيا وواقع الحياة، وهذا هو لب القضية والسبب الرئيس وراء المطالبة بتطوير الخطاب الديني ليناسب العصر الذي

نعيشه، وما شهده من تطورات على جميع المجالات الإنسانية، حتى لا يكون بين الإسلام وبين مستجدات العصر هوة سحيقة تؤكد الزعم والمطالبة بفصل الدين عن مناحي الحياة المختلفة.

أضف إلى ذلك أنه في السنوات الأخيرة صعد على المنابر من لا يعرف أنه يقف حيث وقف الرسول (صلى الله عليه وسلم)، ومنهم من سلب حرمة المسجد وحصانته لنفسه. ومن ظن أن اجتماع الناس لأداء الصلاة هو فرصة سانحة بلا ثمن لكي يدعو إلى غير الله (عز وجل) ناسيًا قوله (تعالى): ﴿وَأَنَّ الْمَسَاجِدَ لِلَّهِ فَلاَ تَدْعُوا مَعَ اللَّهِ أَحَدًا﴾[1].

إن الشرع ينهى أشد النهي عن الدعوة إلى غير سبيل الله، ونتساءل: هل أصبح المسجد على جلال قدره منتدى للناس يخطب فيه كل من له رأي يدافع عنه، أو يجمع له الأنصار مؤيدًا، أو معارضًا، راضيًا، أو ساخطًا؟

وخطورة ذلك أننا لو أبحنا لواحد من الناس أن يجمع الناس على قضية فكرية، أو اجتماعية في المسجد لكان العدل قاضيًا أن نأذن لغيره بالرد عليه، وحينئذ تقع الطامة الكبرى، وننفلت من حكم الإسلام فيكون المسجد أعظم الأماكن وأشرفها وأحبها إلى الله منتدى من منتديات الثقافة، أو السياسة تختلط فيه كلمة الحق مع كلمة الباطل، مما يدعم ضرورة أن يكون الداعية على علم كامل بكل ما في عصره من قضايا وأمور تشغل بال المسلم، أي أن يكون الداعية على قدر كبير من الثقافة والوعي، إلى جانب علمه الديني، خاصة مع كثرة القضايا الحياتية، والخلاف حولها مما أدى بالناس إلى الحيرة والبلبلة، وأصبحت الأسئلة في الأمور ذات القيمة، وفي الأمور التافهة على حد سواء، مما يعكس صورة سيئة عن الإسلام وعن القضايا الحياتية التي يهتم بها.

---

(1) سورة الجن: 18.

وإذا كان كل مسلم مأمورًا بحفظ اللسان وكف الأذى عن الناس بالقول، فأولى الناس بذلك من يقف على المنبر – حيث كان يقف الرسول (صلى الله عليه وسلم) – ومن يتحدث إلى من دخلوا بيوت الله على طهارة في البدن والثوب وسلامة في القلب، فقد قال الرسول (صلى الله عليه وسلم) – ضمن وصاياه – لرجل جاء يطلب النصح من الرسول (صلى الله عليه وسلم): "وأخزن لسانك إلا من خير". رواه أبو سعيد الخدري.

وقد رأى بعض العلماء أنه لا يجوز أن يتحدث في خطبة الجمعة إلا في أمر بالمعروف، أو نهي عن المنكر، وفي ذلك ما يسع حديث الوعاظ ويستغنى به – حين تسلم القلوب – عن تفريق المسلمين وإيذاء الناس. وما أحوج الإمام حين يخطب في المسجد إلى أن يتحلى بالورع في اللسان، والتبسم في الوجه، والنور في القلب والمودة في المسلمين.

علماء الدين بين حقوقهم ومسئوليتهم:

إذا كنا نتحدث عن العلماء فإننا هنا نقصد علماء الدين، والذين أوتوا من العلم بأحكامه ما يجعل الناس في حاجة إليهم، حين يغم عليهم أمر في عبادتهم، أو في معاملاتهم، وليس معنى ذلك أننا ننسى غيرهم من العلماء من الذين ينيرون أمام الإنسانية طريقها، ويسيرون أمامها في طريق الخلافة التي كرم بها الله الإنسان في جميع المجالات فهم أيضًا علماء، وإذا أخلصوا لله في عملهم وحسن قصدهم في خدمة بني الإنسان في وطنهم، أو في العالم كله كانوا جديرين بأن يدخلوا تحت قوله (تعالى):

﴿وَمِنَ النَّاسِ وَالدَّوَابِّ وَالأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ﴾[1].

---

(1) سورة فاطر: 28.

وفي الإسلام تكريم للعلم يندر أن نجد مثله في الفكر البشري، ويكفي أن يرفع القرآن قدر العلماء فوق أقدار الناس. يقول (تعالى):

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾(1).

وتأتي السُنة النبوية فتجعل للعلم وأهله قدرًا ومقامًا يميزهم بين الناس، فقد روى يزيد بن سمة عن كثير ابن قيس عن أبي الدرداء قول الرسول (صلى الله عليه وسلم) "فضل العالم على العابد كفضل القمر ليلة البدرعلى سائر الكواكب، وأن العلماء هم ورثة الانبياء" - رواه احمد وابن حبان وصححه الألباني - وهذا التكريم من الله ورسوله لعلماء الدين والعلماء عامة ورفع قدرهم على سائر الناس يحملهم مسئولية تضاهي رسالتهم في هداية الناس، وتفرض عليهم خُلقًا رفيعًا يتفق مع هذا الشرف الذي أولاهم الإسلام.

وعلماء الدين هم أئمة المسلمين، وحين يصطف المسلمون في أشرف مكان وهو المسجد، ويتقدمهم الإمام فإنه جدير به أن يتمثل شرف هذا الموقف الذي أوقفه الله لعلمه وفضله على سائر الناس، وما أُمر الناس بمتابعة الإمام والاقتداء به إلا لأنه أهل لذلك، حيث أقامه الشرع في مكان القدوة وما أُمر الناس أن ينصتوا للخطيب في المسجد حين يخطبهم إلا لأنه يُعلّم الناس آية من كتاب الله، أو حديثًا عن رسول الله، أو يأمر بالمعروف، أو ينهى عن المنكر، فإذا وقف الخطيب على المنبر فجدير به أن يعلم أن حقه على الناس جميعًا توقيره وتقديره والإنصات له والاهتداء بقوله، هو ذات حق الله عليه في الابتعاد عن كل مايتشاحن فيه الناس، وما يجادلون فيه وفي تجنب زلات اللسان التي توقع في معاصي السب أو الغيبة أو

---

(1) سورة المجادلة: 11.

الاتهام بالظن، وينبغي عليه أن يعرف أن بيوت الله أكرم وأعز على المسلمين من أن تكون أماكن الشحناء، ومواطن الخلاف والفرقة بين الناس.

ومن الحق أن نذكر أن عالم الدين شأنه شأن كل مسلم في وجوب الاهتمام بأمر الناس، والإرشاد لهم وإسداء النصيحة التي هي خير فلا يصح أن تنقلب شرًا بالكلمة المنكرة أو اللفظ الجافي، ولا يجوز أن نترك النصح لجميع المسلمين بما ينفعهم في دينهم ودنياهم، ونقبل على مايفتح بينهم أبواب الجدل ومواطن الخلاف، وينمي بينهم روح العداء والفرقة والبغضاء، وإذا فعل من ينتسب إلى العلم بالدين قاصدًا به أن يشتري بدينه دنياه، لوقع تحت الوعيد الذي بيّنه رسول الله (صلى الله عليه وسلم):

من تعلم علمًا مما يبتغي به وجه الله لا يتعلمه إلا ليصيب به غرضًا من الدنيا لم يجد ريح الجنة يوم القيامة – رواه أبو داود.

ومن ذلك فإن عالم الدين يجب أن يكون أشد الناس حرصًا على حرمة المسجد، وأشدهم طلبًا لجمع المسلمين على كلمة سواء، وأكثرهم بغضًا للشحناء، وبعدًا عما يوقع العداوة والبغضاء، وأن يكون على علم ووعي بكل أمور دنياه، وعلى وعي بما يجب أن يقال، وبما يجب السكوت عنه من الأمور الحياتية(1).

ضرورة تجديد الخطاب الديني:

الخطابة "هي فن مخاطبة الجماهير بطريقة إلقائية تشتمل على الإقناع والاستمالة، وبتأمل هذا التعريف تبرز أمامنا طبيعة الخطابة، ومسئولية الخطيب على أوفى ماتكون.

---

(1) محمود، جمال الدين محمد (1989). قضايا معاصرة في الدعوة، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، (القاهرة).

– عمارة، محمود محمد (1986). الخطابة في موكب الدعوة، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، (القاهرة).

والخطابة فن أي أنها وإن كانت استعدادًا فطريًا لا يباع ولا يشترى، فهي مع ذلك فن من الفنون التي يمكن تعلمها بالممارسة، ويقول أرسطو في ذلك:

"بعض الناس يمارس الخطابة فطرة وسليقة، وبعضهم يمارسها بالمرانة التي اكتسبها من مقتضيات الحياة".

وقالوا عنها أيضًا إنها وحدة التصور، وقوة التصوير. فالخطيب يملك من شفافية الروح وذكاء العقل ما يعينه على تصور دقائق الحياة والأحياء، ويرصد الكون من حوله بعين باصرة، وبصيرة كاشفة، وإلى جانب ذلك فله القدرة على تصوير ماوعاه، ونقله إلى غيره كما فهمه ورآه في تعبير قوي مؤثر.

وجدير بالذكر أن الخطيب لا تنتهي مهمته عند تصوير الواقع كما رآه، بل دوره يتخطى ذلك إلى ضرورة استمالة الناس إلى مايدعو إليه، استمالة تحملهم على الطاعة في حال الأمر، والانتهاء عما ينهاهم عنه ليستطيع بحق أن يؤدي دوره في إحداث التغيير المطلوب على مستوى المجتمع الذي يعيش فيه.

إذن فمسئولية الخطيب لا تنتهي بالإقناع العقلي بفائدة الطاعة، وضرر المعصية. فالناس مثله مقتنعون! فالخطيب لا يواجه في أداء مهمته فردًا أو اثنين، ولكنه يواجه جمهورًا غفيرًا، ومع كثرته فهو متعدد المستويات، متنوع الثقافات، ويفرض ذلك صوتًا عاليًا وانفعالاً بما يقول ليعينه ذلك على السيطرة والإمساك بزمام موقف معقد.. متعدد الجبهات.. والمفاجآت.

كما يجب أن يتميز الخطيب بلون من الأداء، يعبرمن خلاله عن المعاني بما يناسبها من الأداء الصوتي.. علوًا وانخفاضًا، رقة وقوة، وبذلك يشترك الأداء المعبر مع اللفظ في إحداث التأثير لدى المستمعين. مما ينتج عنه الآتي:

1- نقل أفكاره إلى الآخرين.

2- إقناعهم منطقيًا بهذه الأفكار.

3- أخيرًا.. جذب قلوبهم إليها ليعملوا بمقتضاها.

وترجع أهمية الخطابة إلى كونها:

1- حاجة نفسية.

2- ظاهرة من ظواهر المجتمع البشري.

3- وحدتها الكلمة بسحرها وفاعليتها.

4- نوع من البيان الذي هو نعمة الله على الإنسان.

5- سلاح من أسلحة الدعوة.

من هذه الأهمية تبرز أمامنا أهمية الكلمة في حد ذاتها، التي يجب أن تكون بانية هادئة، وأن تكون طيبة وحسنة، وهذا هو سر وجودها وخلودها، ولن تخلد الكلمة على الأجيال إلا إذا اتصلت بالحق والخير، وكان لها من قوانين الله في خلقه سند، ومن إلهامه عبادة، وقد يرمي الظالم بالكلمة فتحرق، لكنها سرعان ماتخبو. أما الصادق المحق فإن كلماته خالدة.

إن الكلمة كما تحمل عبقرية البناء، فإنها تحمل عبقرية الهدم إذا صح التعبير، ثم إنها مفتاح شخصية الرجل الذي يتيح لك الدخول إلى أعماقه.

وقد كره الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم) شيوع الكلمات التي تؤذي المشاعر، فمع أن القرآن الكريم والسُنة المطهرة تحدثا عن السرقة باسمها الصريح، فإن رجلاً شهد بين يدي الرسول (صلى الله عليه وسلم) بأن هذا الرجل سرق. فقال له: أفلا قلت: أخذ؟!. وبالرغم من أن المعنى واحد، لكن اللفظ الحسن يطهر الجو العام، وعلى الجانب الآخر يعين الإنسان على أمر الله، هذه هي الأخلاق في الإسلام، وهذا ما يجب السير عليه في كل مناحي الحياة المختلفة. يقول المولى (عز وجل): ﴿لاَّ يُحِبُّ اللّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوَءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلاَّ مَن ظُلِمَ وَكَانَ اللّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا﴾[1].

---

(1) سورة النساء: 148.

وذلك حتى لا تترك الكلمة المسموعة آثارها في الأسماع، إلا من ظُلم، فيجوز له أن يجهر بمظلمته. على أن هذا الاستثناء تارك أثره إذ يصبح عقليًا يتهدد الظالمين فلا يعودون، وإذا علم المسلم أن من أسلحة الشيطان الماضية: كلمة السوء يحول بها لسان المسلم لتقطع ما أمر الله به أن يوصل، إذا علم ذلك كان عند حسن الظن به ملتزمًا بالقول الحسن ليقطع الطريق على الشيطان. وفي ذلك يقول المولى (عز وجل):

﴿وَقُل لِّعِبَادِي يَقُولُواْ الَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ الشَّيْطَانَ يَنزَغُ بَيْنَهُمْ إِنَّ الشَّيْطَانَ كَانَ لِلإِنْسَانِ عَدُوًّا مُّبِينًا﴾[1].

دور ثقافة الخطيب في تجديد الخطاب الديني:

إن الخطيب لا يمارس وظيفته من فراغ، فلابد من مصادر ثقافية تحيي قلبه، وتمده بثروة من الموضوعات والمعاني والحلول اللازمة لمشكلات الفرد والمجتمع. فإذا لم يجدد الخطيب حياته الفكرية بزاد متجدد من المعرفة يواكب به الحياة المتغيرة، فسوف يكرر نفسه دائمًا، وبالتالي لن يحس الناس بحاجة إليه، وسينصرفون عنه إلى غيره ممن يقدرون وظيفتهم ودورها حق قدرها.

فإلى جانب القرآن الكريم والسنة المطهرة تأتي الوقائع التاريخية، ثم وقائع الحياة الإنسانية والكونية، إلى جانب كثير من العلوم التي لابد من الإلمام بها، أو استيعابها ليتمكن الخطيب من تحمل مسئولية البلاغ بهذا الزاد المستمد من هذه الروافد جميعًا. فإذا كان الإيمان بالله (تعالى) أساس بنيانه كله، وكانت الأخلاق الفاضلة سلاحه في معركته مع شياطين الإنس والجن، فإن الثقافة الحية، والتأمل الواعي في مسار الحياة هو الجانب الفكري إلى جانب الأسلحة الإيمانية.

---

(1) سورة الإسراء: 53.

نضيف إلى ذلك الأسلوب في الحديث مع الناس، والأخذ في الاعتبار التبـاين في الثقافات والعلم والعادات والأعراف، وغيرها من القيم التي تؤثر على استجابة المتلقي لما يسمعه من كلمات. فعلى الخطيب أن يتأسى بالرسول الكريم في أسلوب الخطابة، وأن يسعى إلى الأخذ من ملامحه (صلى الله عليه وسلم) فيها، ومنها على سبيل المثال لا للحصر:

1- كان النبي الكريم يعبر باللفظ القليل عن المعاني الكثيرة.

2- كان بعيدًا عن التكلف، والسجع الممقوت فجاء حديثه واضحًا بسيطًا بلا غموض أو تعقيد.

3- رعاية مقتضى حال المستمع.

4- البعد عن اللفظ الغريب إيثارًا للفظ المأنوس والمألوف. بقدر ابتعاده عن الألفاظ المبتذلة.

5- كان كلامه موفقًا وموصولاً بالحجة إلى موطن الإقناع في نفس الإنسان بلا تجريح.

6- كان أسلوبه صافيًا كنفسه الصافية، مباشرًا دون اللجوء إلى الألفاظ البراقة بلا مضمون شريف.

وبهذه الأمور وغيرها الكثير كان حديثه (صلى الله عليه وسلم) شريف المعنى، حسن الأسلوب، ومن ثم صار أفضل الكلام على الإطلاق بعد كلام الله (عز وجل).

من كل ماسبق يتضح لنا أن الدعاة الآن في حاجة ماسة إلى الإعداد الجيد، حتى يقوموا بدورهم على أكمل وجه، وحتى تستعيد المساجد دورها التنويري إلى جانب كونها دورًا للعبادة.

كما إن على الداعية دورًا كبيرًا، ومجهودًا يتعاظم كلما ظهر جديد على الساحة الحياتية، بتثقيف نفسه بالإطلاع على كل جديد، والبحث والدراسة المتعمقة وخاصة

أن القضايا في ازدياد مستمر، والاختلاف حولها أيضًا في ازدياد. مع كثرة الفضائيات الدينية بدعاتها وآرائهم المختلفة. إما عن حق، أو لمجرد الشهرة وجذب الانتباه.

من كل هذا نوصي بالآتي:

- عمل دورات تدريبية للدعاة يكتسبون من خلالها مهارات الاتصال الإنساني، والعرض والتقديم، وغير ذلك من الأساليب التي تساعدهم في توصيل رسالتهم إلى الناس.
- ضرورة عقد اختبارات قبل القيام بالعمل كداعية في المعلومات العامة، نلتمس منها مدى ثقافة الداعية، وأيضًا التعرف على معتقداته الفكرية حتى لا تتحول بعض المساجد إلى خلايا يتم فيها إعداد كوادر تخريبية باسم الدين، والدين منها براء.
- ضرورة تطوير المناهج الدينية، وزيادة الاهتمام بالأبحاث العلمية خلال سنوات الدراسة، وأن يكون التعليم الديني قائم على الحوار والمناقشة، إلى جانب التلقين والحفظ فيما يخص مواد القرآن الكريم، والأحاديث النبوية.
- ضرورة الاهتمام بعلوم المجتمع، والتطور التكنولوجي الهائل والمتزايد بصورة تحمل جديدًا في كل يوم.. وإلاّ يُسحب البساط من تحت أرجل الدعاة، ومن ثم يؤدي إلى مزيد من فقد المسجد لدوره التنويري والتثقيفي.
- ضرورة زيادة رواتب الدعاة بالقدر الذي يتناسب مع خطورة مهنتهم في المجتمع[1].

---

(1) محمود، جمال الدين محمد (مرجع سابق)؛ عمارة، محمود محمد (مرجع سابق).

ملخص الفصل الثاني:

يذهب جمهور الباحثين في تاريخ الأديان، إلى أن الدين أمر ضروري للإنسان، لا تستغني عنه جماعة بشرية مهما كانت بدائية، وإن فكرة التدين موجودة في الإنسان منذ نشأته، حيث إنه ليست هناك ظاهرة اجتماعية تضاهي سلطان الدين في سيطرته على الأفراد، سواء أكان الفرد بدائيًا ساذجًا أو متحضرًا، فقد قسم الإنسان البدائي الأشياء إلى مجموعتين:

الأولى- مجموعة مُحرّمات يُحرّم فعلها، ويجعل وقوعها من الإنسان غير جائز.

الثانية- مجموعة تجعلها حلالاً تأمر بفعلها، وتدعو إلى الاتصاف بها.

ولأن الأديان جميعها تقوم على فكرة التكليف، ما يجوز فعله، وما لا يجوز فعله، تقوم كلها على مبدأي الخوف والرجاء، وتشرع طقوسًا وعبادات تؤدي يقصد بها إظهار الطاعة لله والالتزام بما أمر به.

لذلك يمكننا القول: إن الدين هو الذي أخرج الإنسان من بدائيته، ووجهه إلى تغيير الكون وتطويره، لذلك لا يمكن بأي حال من الأحوال فصل الدين عن شئون الحياة العامة. فتنمية المجتمع والبناء الحضاري له جزء من العبادة لله (سبحانه وتعالى)، فما من حضارة تصلح لأن يطلق عليها هذا الاسم إذا تنكرت للدين والقيم الروحية.

لقد أرسى الإسلام دعائم الحضارة من خلال تأكيده على قيم العلم، والعمل، والشورى، والإخاء والمساواة، والحرية، والعدل، والحق، والمجهودات الخيرية العامة؛ وتتمثل في الإنفاق العام والصدقات، والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر؛ وهو ضمان الحكم العادل. أما عن دور السُنة النبوية الشريفة، فقد تولت تفصيل ما أجمله القرآن الكريم من أصول كل من العقيدة والشريعة؛ ثم أخذ العلماء الأجلاء - كل في ميدانه - في توضيح القرآن الكريم والأحاديث النبوية، فأرسوا دعائم رسالة هي آخر الرسالات، وحضارة هي أعظم الحضارات، وأمة هي خير أمة أخرجت للناس.

الفصل الثالث

دور المجتمع

في بلورة أخلاقيات العمل

مفهوم الصراع النفسي، وأثره الأخلاقي على الإنسان:

والمقصود بالصراع النفسي هنا: الصراع بين مكوني الإنسان المادي والروحي، فالحاجات الفسيولوجية قد تصطدم والحاجات الروحية، والتي هي سبيل الإيمان في ظروف معينة، كأن يكون الصراع مثلاً بين إشباع حاجاتنا بالحرام، وبين موانع الدين الذي آمنا به، وارتضينا ما فيه من تشريعات.

ويمكن أن ينظر إلى الصراع على أنه صنف من الإحباط، الصنف الذي يتميز بالرغبة في اتخاذ اتجاهين في الوقت نفسه، والعقبات التي يواجهها المرء هنا ليست كتلاً صخرية، بل خطاطيف تجذب للوراء كلما تقدم المرء إلى الأمام، ومواقف الصراع هي مواقف اتخاذ قرار، وهذه أكثر من أي نوع آخر من المواقف السيكولوجية تنطوي على تقلب انفعالي كبير، وما يتضمنه هذا التقلب عادة من سلوك لا عقلي.

وتظهر الصراعات في جميع مستويات الشخصية، وفي كل درجات اهتمام الشخص، وبعضها بسيط، وإن كان وجود الصراع كثيرًا ما يتبدى في صورة ميل للتردد، قبل أن يتم الاختيار.

كما أن بعض مواقف الصراع تنطوي على حاجات أساسية مهمة يظهر أنه لا مفر من معارضتها – فتغليب الجانب الروحي فيها يتطلب جهدًا كبيرًا من الإنسان – وبعضها الآخر يتضمن حاجات غير ذات أهمية نسبيًا، أو حاجات ذات إمكانيات استبدال كثيرة، بحيث يصعب علينا إدراك وجودها[1].

إن الحاجة المادية قد تتغلب في بعض الأحيان على الجانب الروحي، أو العكس. حسب الأهمية وحسب قدرة الإنسان على التحمل أو معرفة البدائل، وحين

---

(1) ليافيت، هارولد (د.ت). علم النفس الإداري – التعريف بالأفراد، والأزواج، والجماعات في المنظمات، ترجمة: كمال دسوقي، دار الفكر العربي، (القاهرة).

عجزه يتغلب الجانب المادي مما يفسر في مجتمعاتنا الجرائم التي نندهش لها لعدم معقوليتها، ولكن بالبحث قد نجد وراءها أسبابًا كثيرة، منها ما يتعلق بحاجات الإنسان الطبيعية، ومنها أسباب اجتماعية، أو اقتصادية، أو سياسية، أو كل هذا وذاك. فليس غريبًا أن نجد من يسرق ليتزوج، أو من يقتل صديقه لسبب تافه، أو غيره لمجرد حاجته إلى إثبات الذات حسب ما فرضه مجتمعه من قيم مختلة عن مفهوم الشخصية، أوالرجولة!، وكم من الجرائم ترتكب بمباركة الصراع النفسي بين الحاجات المادية، وبين الحاجات الروحية، أو بين الجسم والروح. ويشير القرآن الكريم في سورة النازعات إلى أنواع من الصراعات النفسية منها قوله (تعالى):

﴿فَأَمَّا مَنْ طَغَى* وَ آثَرَ الحَيَاةَ الدُّنْيَا* فَإِنَّ الجَحِيمَ هِيَ المَأْوَى* وَأَمَّا مَنْ خَافَ مَقَامَ رَبِّهِ وَ نَهَى النَّفْسَ عَنِ الهَوَى* فَإِنَّ الجَنَّةَ هِيَ المأْوَى﴾[1].

﴿فَخَرَجَ عَلَى قَوْمِهِ فِي زِينَتِهِ قَالَ الَّذِينَ يُرِيدُونَ الحَيَاةَ الدُّنْيَا يَا لَيْتَ لَنَا مِثْلَ مَا أُوتِيَ قَارُونُ إِنَّهُ لَذُو حَظٍّ عَظِيمٍ* وَقَالَ الَّذِينَ أُوتُوا العِلْمَ وَيْلَكُمْ ثَوَابُ اللَّهِ خَيْرٌ لِّمَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا وَّلا يُلَقَّاهَا إِلاَّ الصَّابِرُونَ﴾[2].

من آيتي سورة القصص يتبين لنا الصراع النفسي بين الجانب المادي، والجانب الروحي، والعلاقة التبادلية بينهما، ففي الآية (79) يطغي الجانب المادي على الجانب الروحي في تمني الناس ما يملكه قارون من ثروة، وذلك لأنهم يريدون الحياة الدنيا فقط ﴿قَالَ الَّذِينَ يُرِيدُونَ الحَيَاةَ الدُّنْيَا..﴾، فلا مكان هنا للجانب الروحي، فالجانب المادي وحده فقط هو الذي يتحدث، وعلى النقيض هناك من أدرك بإيمانه وبعلمه أن ثواب الله خير ﴿وَقَالَ الَّذِينَ أُوتُوا العِلْمَ وَيْلَكُمْ ثَوَابُ اللَّهِ خَيْرٌ..﴾ لمن؟، لمن استطاعوا أن يسيروا مع ما دلهم عليه الجانب الروحي، فكان لهم الإيمان ومنه كان العمل

---

(1) سورة النازعات: 37-41.

(2) سورة القصص: 79، 80.

الصالح: ﴿لِّمَنْ آمَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا وَّلا يُلَقَّاهَا إِلاَّ الصَّابِرُونَ﴾، وتوضح الآية (11) من سورة الجمعة صورة أخرى من صور ذلك الصراع بين الجانبين المادي والروحي:

﴿وإِذَا رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُّوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِنَ اللَّهوِ وَمِنَ التِّجَارَةِ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ﴾(1)

وليس مطلوبًا من الإنسان أن يغلب جانبًا من الجانبين على الآخر، يسير معه ويهمل الثاني، فوظيفة الإنسان أن يوازن بين الجانبين بالقدر الذي لا يجعله خاسرًا لآخرته ولدينه، والآخرة قبل الأولى لأسباب كثيرة أولها وأهمها قوله تعالى في الآية (56) من سورة الذاريات: ﴿وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالإِنْسَ إِلاَّ لِيَعْبُدُونِ﴾، والعبادة في الدنيا هي طريق الجنة في الآخرة، فالله (سبحانه وتعالى) لم يخلق الغرائز والدوافع في الإنسان ليشقيه بها، بل خلقها لسعادته الآتية من راحته بإشباع تلك الحاجات المادية بالطرق التي حددها المولى (عز وجل). فالآخرة علينا السعي للفوز بها من خلال طاعة الله (سبحانه وتعالى)، والأخذ بما جاء به نبيه الكريم (صلي الله عليه وسلم)، والدنيا أيضًا علينا فيها بالسعي حتى نستطيع أن نسيّرها بالشكل الذي فيه سعادتنا، ولا يخالف ما جاء به الدين. يقول المولى (عز وجل):

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تُلْهِكُم أَمْوَالُكُمْ وَلا أَوْلادُكُمْ عَن ذِكْرِ اللَّهِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الخَاسِرُونَ﴾(2)

ويقول (عز وجل): ﴿إِنَّمَا أَمْوَالُكُم وَأَوْلادُكُم فِتْنَةٌ وَاللَّهُ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ﴾(3)

ويقول سبحانه: ﴿وَهَدَيْنَاهُ النَّجْدَينِ﴾(4).

---

(1) سورة الجمعة: 11.

(2) سورة المنافقون: 9.

(3) سورة التغابن: 15.

(4) سورة البلد: 10.

والحقيقة أنه باستطاعة الإنسان أن يحسم الصراع بقليل من التوافق النفسي والتفكير السليم، وتحليل الأمور، وطلب العلم في الدين من أهل العلم حتى يتبين له حكمة المولى (عز وجل) في جميع الفروق بين البشر، وأن يقلب الأمور على جميع وجوهها، الحسن منها، والسيئ حتى يخرج في النهاية بالحقيقة التي يرتاح إليها ضميره، وهو المقصود باستفتاء القلب في الأخذ بالأمور التي يختلف حولها من ناحية الحلال والحرام فيما يعرف بالأمور المتشابهات. وقد حدد القرآن الكريم مسئولية الإنسان في ذلك، وعلى هذه المسئولية يحاسب الإنسان ويلقى جزاءه: إن كان خيرًا فخير، وإن كان شرًا فشر.

وجدير بالذكر أن المولى (عز وجل) لم يحدد المسئولية ويضعها على عاتق الإنسان إلا وهو يعلم أن الإنسان باستطاعته القيام بتلك المسئولية لما ميّزه به عن سائر المخلوقات بالعقل. يقول: ﴿إِنَّا هَدَيْنَاهُ السَّبِيلَ إِمَّا شَاكِرًا وَإِمَّا كَفُورًا﴾[1].

ويقول تعالى: ﴿وَنَفْسٍ وَ مَا سَوَّاهَا* فَأَلْهَمَهَا فُجُورَهَا وَ تَقْوَاهَا* قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا* وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا﴾[2].

وغير ذلك من الآيات التي تؤكد تلك الحقائق، وأهمها العقل، فقد شبّه المولى (عز وجل) الإنسان عند إهماله العقل واتباعه شهواته دون تهذيب، والسير وراء دنياه بالقدر الذي ينسيه خالقه ورازقه، والحساب في الآخرة بالبهائم:

﴿أَرَأَيْتَ مَنِ اتَّخَذَ إِلَهَهُ هَوَاهُ أَفَأَنْتَ تَكُونُ عَلَيْهِ وَكِيلاً* أَمْ تَحْسَبُ أَنَّ أَكْثَرَهُمْ يَسْمَعُونَ أَوْ يَعْقِلُونَ إِنْ هُمْ إِلا كَالأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلاً﴾[3]

فهيئة الإنسان ليست كافية كدليل على إنسانيته، أو على وجود العقل، أوعلى استخدامه الاستخدام الأمثل، فكم من هم على هيئة البشر لا يفقهون ما يسمعون

---

(1) سورة الإنسان: 3.

(2) سورة الشمس: 7 – 10.

(3) سورة الفرقان: 43، 44.

ولا يعقلونه، فقد انشغلوا عن التفكير تحت وطأة اللذة والمتعة الحسية الناتجة عن إشباع حاجاتهم بأية طريقة كانت ﴿أَمْ تَحْسَبُ أَنَّ أَكْثَرَهُمْ يَسْمَعُونَ أَوْ يَعْقِلُونَ..﴾، بل حط القرآن من قيمة أفعال هؤلاء نتيجة فعلتهم ﴿إِنْ هُمْ إِلا كَالأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ سَبِيلاً﴾.

ومن الأشياء التي لها دورٌ هام في توجيه الصراع داخل الإنسان: "النفس" وقد ذكرها المولى في أكثر من آية بينت تأثيرها، وأنواعها، ما بين النفس الأمارة بالسوء، والنفس اللوامة، والنفس المطمئنة:

قال (تعالى): ﴿لا أُقْسِمُ بِيَوْمِ القِيَامَةِ* وَلا أُقْسِمُ بِالنَّفْسِ اللَّوَّامَةِ﴾[1].

والنفس اللوامة: هي التي تلوم صاحبها على ما اقترفه من معاصي وذنوب، فهي الضمير الذي يعبر عن مرحلة إنسانية أرقى من النفس الأمارة بالسوء، والتي لا تشعر باللوم أو بالعتاب على ما فعلته، فالنفس اللوامة قد تكون أولى خطوات النفس المطمئنة التي قال عنها المولى (عز وجل):

﴿يَا أَيَّتُهَا النَّفْسُ المُطْمَئِنَّةُ* ارْجِعِي إِلَىَ رَبِّكِ رَاضِيَةً مَرْضِيَّةً* فَادْخُلِي فِي عِبَادِي* وَادْخُلِي جَنَّتِي﴾[2]

ومما يؤكد إعجاز القرآن الكريم وسبقه للعلماء في ذكر الحقائق التي توصلوا إليها بعد القرآن الكريم بمئات القرون، ما ذكره القرآن قبل علم النفس من أنواع للنفس البشرية، وما ذكره علماء النفس فيما بعد عن الموضوع نفسه، وقد تحدثنا عن ذلك سابقًا عند التعرض لموضوع "الإسلام وعلم النفس"، فقد قسم علماء النفس النفس البشرية إلى ثلاثة أقسام: الهو ويقابل النفس الأمارة بالسوء، والأنا الأعلى: ويقابل النفس اللوامة، والأنا: ويقابل حالة النفس المطمئنة.

---

(1) سورة القيامة: 1، 2.

(2) سورة الفجر: 27 – 30.

الشخصية السوية:

يتبين لنا مما تقدم أن الشخصية السوية في الإسلام، هي الشخصية التي يتوازن فيها البدن والروح، وتشبع فيها حاجاتهما معًا، فالشخصية السوية هي التي تعني بالبدن وصحته وقوته، وتشبع حاجاته في الحدود التي رسمها الشرع، والتي تتمسك في الوقت نفسه بالإيمان بالله، وتؤدي العبادات، وتقوم بكل ما يرضي الله تعالى وتتجنب كل ما يغضبه.

فالشخص الذي ينساق وراء أهوائه وشهواته شخص غير سوي، وكذلك فإن الشخص الذي يكبت حاجاته البدنية ويقهر جسمه ويضعفه بالرهبانية المفرطة والتقشف الشديد، وينزع إلى إشباع حاجاته وأشواقه الروحية فقط، هو أيضًا شخص غير سوي، وذلك لأن كلاً من هذين الاتجاهين المتطرفين يخالف الطبيعة الإنسانية، ويعارض فطرتها، ولذلك فلا يمكن أن يؤدي أي من هذين الاتجاهين إلى تحقيق ذاتية الإنسان الحقيقية، كما لا يمكن أن يؤدي بها إلى بلوغها الكمال الحقيقي(1).

إن الله (سبحانه وتعالى) لم يخلق الغرائز في الإنسان ليشقيه بها، بل ليستخدمها في إسعاد نفسه عن طريق إشباعها بما أحله الله له، والدور الذي يجب على الإنسان القيام به لتحقيق الهدف المرجو من تلك الغرائز، سواء على المستوى العام – كما هو الحال بالنسبة لغريزة الجنس – وهو إعمار الأرض، أو على المستوي الخاص – وهو حفظ الذات وتحقيق التوازن النفسي الذي يحقق بدوره السعادة للإنسان – هو التهذيب لتلك الغرائز بما يتفق مع ما جاءت به الشريعة الإسلامية.

دور التعرف على الشخصية في تشكيل الأخلاق:

من خلال الدوافع الإنسانية، وما يتبعها من انفعالات في صورة سلوكيات وأفعال بوجهيها الحسن والسيئ، يمكننا أن نحكم على شخصيتنا، وعلى شخصيات

---

(1) نجاتي، محمد عثمان (1982). القرآن وعلم النفس، دار الشروق، (القاهرة).

الغير على حسب القدرة على التحكم في نوازعنا الفطرية، ومدى نجاحنا في تهذيب سلوكنا بإشباع الغرائز بالطرق المشروعة، كما أمرنا الله (عز وجل)، بما فيه رضاه عنّا سيرًا على نهج النبي (صلى الله عليه وسلم).

والجدير بالذكر "أن أغلب تعريفات أخلاق العمل، أو البعد الأخلاقي للعمل قد اتفقت على تأثير كل فرد وقيمته في التأثير على نظرته، أو سلوكه تجاه أمر معين وفي وقت معين، فأخلاق العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد، ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات، نمط سلوكي إداري في المؤسسة التي يعمل بها قد يكون أخلاقيًا أو غير أخلاقي، فالتركيز من خلال هذا المنظور يكون على القيم التي يتحلى بهاالفرد وكيفية صياغتها"[1].

وذلك هو محور الأخلاق، فما من سلوك نقوم به إلا وله أثره على الفرد نفسه، وعلى أسرته، ومن ثم على المجتمع ككل، وطالما أن العالم الآن أصبح كالقرية الصغيرة، ليست فيها حدود بين البشر، فقد ينسحب هذا الأثرعلى المجتمع الدولي، فما نراه من حروب ودمار من أجل مصالح دنيوية فارغة، وما نشهده من أمراض مجتمعية خطيرة، يؤكد لنا أن التنشئة الاجتماعية، وطبيعة التعليم، وما يتم زرعه في نفوس الناس، والانفلات في إشباع الغرائز والنوازع الفطرية دون وازع ديني، أو أخلاقي كلها أمور تقف وراء ما نحن فيه من صالح الحال، أو سوئه.

وما يؤكد ذلك أنه عند تصنيف المعاني الشائعة للشخصية، وهي معاني كثيرة، كانت المجموعة الأولى من هذه التصنيفات تدور حول قدرة الفرد على إثارة الاستجابات من قِبَل من حوله من الأشخاص المحيطين به، والذين يتعاملون معه في ظروف نفسية مختلفة، وأوقات متباينة، وحينها يمكن لهم أن يحكموا على

---

(1) العمر، فؤاد عبدالله (مرجع سابق)، ص67.

الفرد بأنه صاحب شخصية جذابة، أو قوية، أو غامضة، أوغير ذلك من الصفات التي تعتري الشخصية.

أما المجموعة الثانية فلا تختلف كثيرًا عن التصنيف الأول لمعاني الشخصية، فهي تدور حول الانطباعات التي يتركها كل منّا في الآخرين، وتكون الأكثر تميزًا، مما يساعد على بقائها فترة من الزمن، ويمكن أن تتغير، بتغير الانطباعات الجديدة عن الفرد والتي يتركها في نفوس الناس، فهذه المعاني من سماتها إثارة الجدل بينهم حول الشخصية ومعناها، وذلك لتباين وجهات النظر فيما بينهم، وتلعب القيم والأخلاقيات دورها في هذا الجدل، فمن تراه أنت صالحًا قد يراه غيرك مدعيًا، أو فاسدًا، يختبئ وراء عباءة الصلاح، وكما أن كل إناء ينضح بما فيه، تكون الآراء حول الشخصية تبعًا لأخلاقيات الفرد وما اكتسبه من ثقافة مجتمعه الذي يعيش فيه، مما يفسر لنا هلامية تحديد وتعريف المجتمع المثالي الصالح لحياة الفرد، والذي يتشكل حسب مفاهيم ذلك المجتمع الذي يعيش فيه بداية من الأسرة، والحي، والمدينة، ونهاية بالمجتمع ككل عن الأخلاق والدين والقيم، فمجتمع اللصوص مثلاً القيمة الإنسانية والمكانة العالية فيه للص الماهر، وهذا المجتمع ينشأ فيه الطفل نشاة تقوم على السلب والنهب، ويكون الفرد صاحب القيم والمبادئ والتدين غير مرغوب فيه. إذن فمجتمع اللصوص هو المجتمع المثالي بالنسبة للص. السرقة فيه أمر عادي، بل ومطلوب!. فمن الأمور التي تغيب عن بالنا عند مناقشة أسباب فساد إنسان هو الأمر الذي يتعلق بقابليته لهذا الفساد دون أن يردعه دين، أو ضمير.

وعلى العموم توصف شخصية الفرد بالصفة التي تكون أكثر تمييزًا له، والتي تعبر عن أهم انطباع تتركه شخصيته في الآخرين، ومن الواضح أن هذين الاستخدامين الشائعين لمعنى الشخصية إنما يتضمنان عنصر التقييم، فتوصف شخصيات الأفراد عادة بأنها حسنة أو قبيحة.

وقد استخدمت كلمة الشخصية أيضًا بمعانٍ كثيرة مختلفة بين الكتاب، ورجال الدين، والفلاسفة، ورجال القانون، وعلماء الاجتماع، وعلماء النفس. وقد قام "ألبورت Allport" بمراجعة الأبحاث المختلفة التي تتعلق بالشخصية، واستطاع أن يستخلص منها حوالى خمسين تعريفًا للشخصية، ومن الممكن تصنيف هذه التعريفات المختلفة للشخصية على أساس المعاني الرئيسة التي تتضمنها هذه التعريفات إلى السبعة التالية:

1- الشخصية كمثير أو منبه: هذا النوع من تعريف الشخصية يقرب كثيرًا جدًا من المعنى الشائع الاستخدام لكلمة الشخصية بين عامة الناس، وهو المعنى الذي سبق أن أشرنا إليه، ويذهب القائلون بهذا التعريف إلى أن الوسيلة الوحيدة الممكنة لمعرفة الشخصية وتقييمها هي تأثيرها في الأفراد الآخرين. وإذا سلمنا بذلك لأصبحت للفرد الواحد عدة شخصيات تبعًا لأنواع التأثيرات المختلفة التي يتركها الفرد في الأفراد الآخرين، وفي الظروف المختلفة، ومع أن دراسة الشخصية تقتضي في كثير من الحالات معرفة آراء الآخرين عن صاحبها، لكن ذلك لا يعتبر الوسيلة الوحيدة لدراسة الشخصية. فللفرد صفات وسمات خاصة مستقلة عن ملاحظات الآخرين وآرائهم – مما يؤدي إلى مجادلتهم واتهام الفرد بأنه صاحب شخصية غامضة، أو وصف شخصيته بصفات ليست موجودة بالفعل.

2- التعريفات الجامعة: من التعريفات التي كانت شائعة سابقًا بين علماء النفس، وهي تعرف الشخصية.. بأنها مجموعة أنواع النشاط والدوافع والميول والسمات والعادات المختلفة للفرد، وتحاول مثل هذه التعريفات أن تتضمن جميع أنواع النشاط الرئيسة التي تكون لها أهمية في وصف الفرد، ومن أمثلتها تعريف "برنس Prince" للشخصية: بأنها المجموع الكلي لجميع الاستعدادات الفطرية البيولوجية، والدوافع، والميول، والشهوات، والغرائز عند الفرد، وكذلك استعداداته المكتسبة وميوله التي اكتسبها بالخبرة.

وقد لقيت التعريفات الجامعة معارضة شديدة من علماء النفس من "مدرسة الجشطالت" الذين يرفضون فكرة أن الفرد، أو أية ناحية من نواحي نشاطه، إنما هو مجرد مجموعة أجزاء.

3- التعريفات التكاملية: تؤكد التعريفات التكاملية فكرة التنظيم بين أجزاء، أو عناصر الشخصية. فالشخصية شيء أكثر من مجرد مجموع أجزائها، إنها نموذج تنظيم هذه الأجزاء، ومن الأمثلة البسيطة لهذه التعريفات: التعريف الذي ذكره "وارن Warren"، و"كار مايكل Carmaichael" وهو: إنها التنظيم الكامل للإنسان في أية مرحلة من مراحل نموه، وقد ذكر "وارن" في قاموس علم النفس تعريفًا من هذا النوع أكثر تفصيلاً وهو: أن الشخصية هي التنظيم المتكامل لجميع الخصائص المعرفية والوجدانية والإرادية والبدنية للفرد من حيث هو متميز عن غيره من الأفراد، ويلاحظ أن هذا التعريف يؤكد أيضًا في آخره فكرة الفردية والتميز، وهي فكرة شائعة في كثير من تعريفات الشخصية.

4- التعريفات الكلية: تغالي التعريفات الكلية في فكرة التنظيم بين عناصر الشخصية بحيث تكاد تغفل الإشارة إلى هذه العناصر كلية، ومن أمثلة هذه التعريفات تعريفات وردت في قاموس علم النفس لـ "وارن"، يذهب التعريف الأول إلى أن الشخصية: هي الخاصية العامة "أو النموذج العام للسلوك الكلي للفرد"، ويذهب التعريف الثاني إلى أن الشخصية: هي خاصية مجال السلوك الكلي للفرد أو شكل نموذج هذا السلوك. وينتقد "جيلفورد Guilford" مثل هذه التعريفات الكلية ويرى أنها تجعل من الصعب تحليل الشخصية، وبالتالي تجعل من الصعب تكوين علم للشخصية.

5- التعريفات التي تؤكد التوافق: من التعريفات الشائعة للسلوك أنه توافق الفرد بالنسبة لبيئته. وعلى هذا الأساس تعتبر الشخصية: نموذج التوافق الخاص للفرد. وتميل بعض التعريفات في هذه المجموعة إلى قصر التوافق على التوافق الاجتماعي، ومن أمثلته ما ورد في قاموس علم النفس لـ "وارن" وهو

أنها: خصائص الفرد الأكثر أهمية في تحديد توافقه الاجتماعي. غير أن الاقتصار على التوافق الاجتماعي فقط في تعريف الشخصية يحدد معنى الشخصية تحديدًا غير مقبول من كثير من علماء النفس.

6- التعريفات التي تؤكد الفردية: تؤكد بعض تعريفات الشخصية صفة الفردية والتميز في سلوك الفرد. فالشخصية بهذا المعنى هي تلك النواحي من سلوكه التي تميزه عن غيره من الأفراد، وفي هذا المعنى يقول "شيوين Schoen": إذا كان جميع الأفراد في أي مجتمع يتصرفون بطريقة واحدة، ويفكرون تفكيرًا متشابهًا، ويشعرون شعورًا متشابهًا لما أصبح للشخصية من وجود، وعلى هذا الأساس يُعرّف "شيوين" الشخصية بأنها الجهاز المتكامل، أو الكل أو الوحدة الوظيفية للعادات والاستعدادات والعواطف التي تميز أي فرد من الجماعة باعتباره مختلفًا عن أي فرد آخر من الجماعة نفسها، ومن أمثلة التعريفات التي تؤكد الفردية أيضًا تعريف "جيلفورد" للشخصية بأنها النموذج الفريد لسمات الفرد.

7- التعريفات المتعددة العوامل: يُعرّف بعض علماء النفس الشخصية على أساس أكثر من عامل واحد من العوامل التي وردت في التعريفات السابقة. فتعريف "شيوين" مثلاً الذي ذكرناه في المجموعة السادسة يتضمن الفردية والتنظيم، وكذلك تعريف "وارن" في المجموعة الثالثة يتضمن الفردية والتكامل، ومن التعريفات المشهورة للشخصية التي تؤكد أهمية أكثر من عامل تعريف "ألبورت"، وهو: أن الشخصية هي التنظيم الديناميكي الذي يكمن داخل الفرد لتلك الأجهزة الجسمية النفسية التي تعيّن طابعه الفريد في التوافق مع بيئته، ويرى "سول روزنزفايج Saul Rosenzweig" أن تعريف الشخصية يتضمن على الأقل معنيين رئيسين هما: التكامل والفردية. فالشخصية ترجع دائمًا من ناحية إلى نشاط الفرد بأكمله، ومن ناحية أخرى إلى تلك النواحي من التكامل التي تميز أي فرد عن غيره من الأفراد[1].

---

(1) نجاتي، محمد عثمان (مرجع سابق).

والسؤال هنا– هل يمكن تقديم تعريف واحد للشخصية؟

الحقيقة أنه لا يمكن وضع تعريف واحد للشخصية يكون جامعًا مانعًا، فالتعريف عادة يتوقف على مدى وجهة نظرة الباحث، والنظرية التفسيرية التي يؤمن بها في تفسير شخصية الفرد، فإذا كانت فكرته مثلاً قائمة على تفرد الشخصية، أو على مدى توافقها مع البيئة المحيطة بها، خرج تعريفه ليؤكد به نظريته، وإن كنا نميل إلى التعريف الذي يقول بأن الشخصية هي:

إصطلاح فقط يشير إلى الأوصاف والسمات التي تستخدم في وصف الفرد[1].

الفروق الفردية:

إذا بحثنا عن طبيعة هذه الفروق بين الأفراد فيما يتعلق بإحدى السمات أو القدرات واجهتنا أسئلة كثيرة أهمها:

1- "هل تعتبر هذه الفروق الفردية فروقًا كمية، أم نوعية؟ بمعنى: هل الفرق بين شخص وآخر ينحصر في أن أحدهما يمتلك قدرات أو سمات لا تتوافر بالمرة في الشخص الآخر، أم أن جميع هذه السمات وتلك القدرات متوافرة في كل فرد، وأن الفرق ينحصر في مقدار توافر السمة، أو القدرة في كل فرد؟.

2- هل تنتظم السمات أو القدرات في توزيعها بين مختلف الأشخاص في إطار عام، أم أنها موزعة حسبما اتفق دون أن تجتمع تحت نسق معين؟.

3- يتصل بالسؤالين السابقين سؤال آخر يتعلق بمدى التفاوت الموجود بين مختلف الشخصيات في أية سمة، أو قدرة معينة؟.

ونلاحظ أننا نصف في حديثنا العادي، وبطريقة غير علمية شخصًا بأنه خال من الذكاء، أوالأمانة، أو أية صفة نفسية، أو خلقية، وإذا بحثنا عن هذا الوصف

(1) نجاتي، محمد عثمان (1964). علم النفس الصناعي، دار النهضة العربية، ج1، ط 2، (القاهرة).

وجدنا على الفور أنه يتضمن شيئًا من المبالغة والتعميم غير العلمي، فلا يمكن أن نجد شخصًا خاليًا تمامًا من الذكاء، أو أية قدرة أو سمة أخرى، فحتى بين ضعاف العقول على اختلاف درجات ضعف العقل - هناك فروق بين ذكاء الأفراد - بمعنى أن من بينهم من يستطيع أداء بعض الأعمال البسيطة التي لا يتسنى لغيره من الفئة نفسها أداؤها.

ومعنى ذلك أننا لا نستطيع تقسيم البشر بالنسبة لأية سمة نفسية تقسيمًا ثنائيًا حادًا إلى "من يمتلك" و"من لا يمتلك"، ولكننا نستطيع أن نقرر أن امتلاك الأفراد لأية سمة يتمثل في مقياس متصل اتصالاً تامًا بحيث لا نستطيع أن نحدد له بداية أو نهاية تحديدًا قاطعًا، كما لا نستطيع أن نقسمه إلى فترات منفصلة، فبين كل درجة وأخرى من امتلاك السمة ما يمكننا أن نجد عددًا لا حصر له من الدرجات الأخرى لامتلاك السمة نفسها.

نخلص من هذا إلى أن الفروق الفردية إنما هي فروق كمية، ونحن حين نذهب إلى هذا القول فيما يتعلق بالعوامل النفسية، إنما نستمد الأدلة عليه أيضًا بالفروق الفردية في المستوى العضوي، فالقدرات الجسمية كذلك تختلف من فرد لآخر اختلافًا كميًا، وتتفاوت تفاوتًا موزعًا على مقياس متصل، بل وينطبق ذلك أيضًا على أبعاد أعضاء الجسم وطول القامة والوزن، وقد يسأل سائل: أليس في استطاعتنا تقسيم أفراد المجتمع إلى مبصر وغير مبصر، وأصم وغير أصم؛ أي أن التقسيم على حسب الحواس، ولكننا نعود فنقول: إنه حتى في حالات فقد الحاسة كما هو الحال في العمى مثلاً فهناك درجات متفاوتة الكمية في هذه القدرات الحسية، فقدرة الإبصار بين المبصرين متفاوتة في الدرجة، والذي يعيش في مؤسسة المكفوفين يستطيع أن يرى فروقًا بين المكفوفين في مدى كف قدرة الإبصار لديهم، بحيث نستطيع أن نجد منهم من يتقرب قربًا كافيًا من بعض ضعاف البصر في المبصرين، وهكذا في باقي الحواس.

وأيضًا في توزيع القدرات والسمات والاستعدادات الجسمية، أو الذهنية، أو الانفعالية – بل وحتى توزيع الجنس على الأفراد "ذكورة وأنوثة" – يُنظر إليه الآن على أنه يتبع المقياس نفسه المتصل الذي سبق إيضاحه. فلكل فرد منا (ذكر أو أنثي)، درجة ذكورة، ودرجة أنوثة تتمثل في اتجاه قدراته، وسلوكه، وميوله، واتجاهاته، ونموذج معيشته – ما يفضله وما يكرهه – وما اعتاد عليه من سلوك في المواقف المختلفة، ولهذا أُعِدَّت اختبارات سيكولوجية تقيس ثمة (الذكورة/ الأنوثة) في الفرد بحيث نستطيع أن نحدد لكل شخص درجة معينة بين طرفين متباعدين يحددهما الاختبار يمثلان أقصى درجة من الذكورة، وأقصى درجة من الأنوثة."[1]

وقد سبق القرآن الكريم العلم والعلماء في تبيين تلك الفروق الفردية بين الناس في استعدادهم وقدراتهم في كثير من الآيات. يقول الله (تعالى):

﴿وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَبْلُوكُمْ فِيمَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ العِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ﴾[2]

"فهذه الآية الكريمة تبين لنا أن من وظائف الإنسان في الدنيا تعمير الأرض، وأن هناك درجات بين الناس فيما أتاهم الله من فضله، كالمال، والأخلاق، وحسن الشكل، والألوان، والشخصية ودرجة اتزانها، إلى آخره من النعم.

والحكمة في ذلك اختبارهم فيما أنعم به عليهم، وامتحانهم به ليختبر الغني في غناه، ويسأله عن شكره، والفقير في فقره، ويسأله عن صبره"[3].

---

(1) خيرى، السيد محمد (د.ت). علم النفس الصناعي وتطبيقاته المحلية، دار النهضة، ج 1، (القاهرة)، ص ص 49 – 51.

(2) سورة الأنعام: 165.

(3) الصابونى، محمد على (د.ت). مختصر تفسير ابن كثير، دار الصابونى، ط7، (القاهرة)، ص ص 641، 642.

وهذا تأكيد آخر على الفروق الفردية بين الناس، فتقوى الله في الثروة، والجاه، والصحة، والجمال، وشتى الصفات تتطلب نفسًا بشرية استطاعت تحقيق التوازن الشخصي بين متطلبات الحياة الدنيا، وبين متطلبات الحياة الآخرة، وهذه قدرة ليست متوافرة عند كل الناس فهي مختلفة، بل تختلف في الشخص نفسه، فقد يضعف في بعض الأحيان ويغره رزقه فيختل التوازن. والرجوع إلى التوازن السليم يختلف أيضًا من شخص لآخر، فالاختلافات كثيرة بين الناس في الاستعدادات، والقدرة على تحقيق التوازن، والوصول إلى ما ينجيه من الوقوع في الخطأ، ومن ثم عذاب الله (عز وجل) في نار جهنم.

يقول تعالى:

﴿أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ﴾[1].

ويقول تعالى: ﴿وَمِنَ النَّاسِ وَالدَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ﴾[2].

وتتضح في هذه الآيات حكمة المولى (عز وجل) من إيجاد الفوارق بين الناس على حسب استعداداتهم، فكل فرد منّا ميّسر لما خُلِقَ له، ليكون الجميع في خدمة الجميع، فالله (سبحانه وتعالى) جعل البشر أسبابًا للرزق، هناك الغني وهو سبب رزق الأجير الذي يعمل لديه، وفي الوقت نفسه لن تستقيم حياة الغني دون هذا الأجير الذي يقوم بأعمال ليس في استطاعة الغنى أداؤها، ومن ثم يؤدي كل إنسان دورًا في الحياة تحت مظلة ذلك الاختلاف في الفوارق والمواهب التي منحها الله لكل إنسان في هذه الحياة.

---

(1) سورة الزخرف: 32.

(2) سورة فاطر: 28.

مما سبق يتبين لنا "بعض وجوه الاختلاف بين الناس على الرغم من وجود صفات يشترك فيها الجميع كخلق الإنسان من طين مثلاً، وقوانين عامة تنطبق على الجميع، لكننا لا نجد اثنين من البشر متطابقين تمام التطابق، وأنه مهما اختلفت الصفة أو الخاصية التي ندرسها فإن بعض الأطفال يمتلكون منها قدرًا أكبر من معيار الجماعة في هذا المستوي العمري، وأن بعض الأطفال يمتلكون منها قدرًا أقل. هذا بالإضافة إلى أن درجة الاختلاف والتغاير كثيرًا ما تزداد مع التقدم في العمر.

ويتضمن النمو وجهين من وجوه التغير، فيقال: إن الطفل "يكبر"، والطفل "ينمو"، فهو يكبر في الحجم (كمًا)، وينمو بنيويًا ووظيفيًا (كيفًا).

وثمة أمثلة توضيحية لعملية النضج، أو النمو هذه التي تصاحب الكبر في الحجم، فالجهاز الهضمي – على سبيل المثال – لا يكبر فقط في الحجم، ولكنه يتغير أيضًا بنيويًا، ويتيح ذلك هضم الأطعمة الأكثر تعقيدًا مما يجعل الطفل ينوع في طعامه، الأمر الذي يضفي عليه صحة بدنية طيبة، ويساهم كذلك في نموه الاجتماعي.

وقد يتساءل البعض: كيف يستطيع الرضيع الذي لا حول له ولا قوة، والذي تعوزه المهارة أن يصل في النهاية إلى مستوى من النضج يمكّنه من مواجهة أعباء الحياة؟ والإجابة: إنه يستطيع ذلك عن طريق سلسلة من خطوات التقدم المنظمة، وهو ينمو نموًا داخليًا كليًا، فمصدر نمو الكائن الحي هو ذاته، وهو ينمو نموًا منتظمًا ومستمرًا، ذلك أنه يحافظ دائمًا على سماته الرئيسة سواء أكانت هذه السمات جسمية، أم عقلية، أم نفسية، وليس معنى قولنا هذا أن نترك الطفل وشأنه، ذلك أن الإهمال المفرط، أو سوء التوجيه يمكن أن يعوقا نمو الفرد.

ونتيجة لهذا النمو المنتظم ليس من الصعب أن نرسم شكلاً توضيحيًا للخطوات التي يحدث بها النمو، أو نصف الأنماط التي يتبعها؛ ذلك أن الطفل لا يستطيع أن

يمشي مثلاً دون أن يمر بمرحلة الوقوف، ولا يستطيع أن يتكلم دون أن يمر بمرحلة الثغاء أو المناغاة بمقاطع من اللغة"[1].

خلاصة القول: إن النمو النفسي للفرد يتم في شكل منظم ومستمر، تشكله بيئته المحيطة بدءًا من الوالدين، ومرورًا بمراحل التعليم المختلفة، ثم القيم السلوكية التي يجب أن تترسخ في المجتمع لتتبلورفي النهاية شخصيته، والتي تكون انعكاسًا لما اكتسبه الفرد خلال مراحل نموه المختلفة، وعلى ذلك يمكن تحديد أخلاقياته وقيمه، وما يمكن أن يقبله، أو يرفضه من سلوكيات، خاصة به، أو بالمجتمع ككل.

تحقيق التوازن في الشخصية:

لكي تتحقق الشخصية السوية كما ذكرنا، ومن ثم تفعيل أخلاقيات العمل، يجب أن نحقق أولاً التوازن بين حاجات البدن، وحاجات الروح أو (بين الدنيا والدين)، دون انفصال بينهما، بل ترابط بين المطالب البدنية كإشباع الجوع مثلاً، وبين الطاقة الناتجة عن الطعام، والتي يجب أن توجه لشكر الله الذي أنعم به، وهو ما يعرف بالاتزان البدني، تمامًا مثل الاتزان بين مطالب البدن، ومطالب الروح.

"فالإسلام لا يعرف الرهبنة، والله (عز وجل) خلق الحياة للإنسان يعبده فيها ويعمرها ويتمتع بها في حدود الحلال الطيب، وخلق الآخرة للإنسان ينعم بنعيمها ويشقى بعذاب نارها حسب ما فعله في الدنيا، وهذا الارتباط يتضح لنا أكثر إذا نظرنا إلى الدنيا كطريق أو معبر للآخرة.

إن التوازن الشخصي ينتج عن توافق الإنسان مع نفسه، والتوافق يتضمن خفض التوتر الذي تستثيره الحاجات، فمن الخطر اعتبار التوافق مرضيًا، وأن جميع ما نقوم به من سلوك ما هو إلا محاولة ناجحة، أو فاشلة لخفض التوتر

---

(1) جابر، جابرعبد الحميد (1977). علم النفس التربوي، دار النهضة العربية، (القاهرة)، ص ص 21 – 26.

وتحقيق التوافق المطلوب"[1]، فاجتهاد الإنسان هنا يتمثل في إشباع حاجاته دون التورط في مخالفة دينية تزيد من توتره وقلقه بدرجة تفوق درجة التوتر والقلق الناتج عن نداء حاجاته الإنسانية غير المشبعة.

وقد وضع العلماء أربعة مقاييس للتوافق، وهي:

1- "التوافق المنزلي.

2- التوافق الصحي.

3- التوافق الاجتماعي.

4- التوافق الانفعالي.

وانتهوا إلى أن هناك علاقة بين تقبل الذات، والتوافق النفسي الذي يحقق الاتزان الشخصي، فتقبل الذات يرتبط ارتباطًا سالبًا مع القلق، وارتباطًا موجبًا مع التوافق. فقد قام "ليبست Lipsitt" عام 1958 بدراسة عينة من التلاميذ في الصفوف الرابع والخامس والسادس الابتدائي بلغ عددهم ثلاثمائة، وأعطى كل فرد منهم عددًا من الصفات وطلب منه أن يحدد ما إذا كانت الصفة تنطبق عليه أم لا؟. ثم أعيدت هذه العملية وطلب من الفرد أن يحدد ما إذا كانت الصفة مرغوب فيها شخصيًا، أم مرغوب عنها، وبهذه الطريقة أمكن التوصل إلى مقياس لتقبل الذات، أو إلى تحديد مفهوم الذات، هل هو إيجابي أم سلبي، ثم طبق على أفراد العينة مقياس القلق، وقد اتضح أن الأطفال ذوي مفهوم الذات السلبي، أو الضعيف كانوا أكثر قلقًا عن الأطفال ذوي مفهوم الذات الإيجابي، أو القوي عند البنين والبنات على السواء، وأن الفرق بين المجموعتين له دلالة إحصائية.

---

(1) طه، فرج عبد القادر (1983). علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار المعارف، ط 4، (القاهرة)، ص34.

ولم تقتصر العلاقة الموجودة بين مفهوم الذات والقلق على الأطفال، فقد وجد (ميتشل Mitchell) عام 1959 العلاقة السابقة نفسها في عينة من طلاب السنة الأولى والثانية بالكلية، فقد حسب معامل الارتباط بين سلامة مفهوم الذات ودرجات القلق، ووجد أنه كلما زادت إيجابية مفهوم الذات نقص القلق"[1].

وتلك المرحلة من السعي في اتجاه التوافق النفسي، وتحقيقه وصنع التوازن الشخصي المطلوب تشبه ما ذكرناه سابقًا عن النفس اللوامة: وهي المستوى المتوسط بين النفس الأمارة بالسوء – والتي تغرق في شهواتها وملذاتها وإشباع حاجاتها بشتى الطرق – والنفس المطمئنة: وهي أعلى مستويات الكمال الإنساني تقريبًا حيث يحدث التوازن بين البدن، وبين الروح.

والآن عزيزي الموظف، وبعد أن تعرفت على الدوافع والانفعالات الإنسانية، وعلى طبيعة الشخصية: هل أنت متوازن نفسيًا؟

أغلب الظن أنه لم يخطر على بال أحد منا أن يسأل نفسه هذا السؤال، بالرغم من سهولة إجابته، التي يمكن تحديدها من خلال تحديد إلى أي مدى نستطيع الفصل بين ما هو خاص، وبين ما هو عام من عمل ومهام وظيفية منوط بنا أداؤها، حسب مؤهلاتنا العلمية وخبراتنا العملية، وما نمتلكه من مهارات وقدرة على تحمل المسئوليات الخاصة بالوظيفة بدرجة جيدة من الكفاءة، وتبعًا لذلك يتم تحديد مستوى توازننا النفسي في مجال العمل، ومن ثم القدرة على القيام بأخلاقيات العمل.

إن التوازن النفسي يأتي على رأس صفات الموظف، ومن وجهة نظري يتفوق التوازن النفسي في الأهمية على المؤهل العلمي المناسب للوظيفة، فمن الوظائف ما يمكن إتقانها بالتدريب (بالرغم من سوء المستوى)، والممارسة العملية – التي

---

(1) عبد الحميد، جابر؛ سليمان الخضري الشيخ (1978). دراسات نفسية في الشخصية العربية، عالم الكتب، (القاهرة)، ص ص 392، 393.

تعرف بالخبرة – فعدد لا بأس به من الموظفين لا يحملون المؤهلات العلمية المناسبة لوظائفهم، وبالرغم من ذلك يتقنون أعمالهم، بل يتفوقون فيها في بعض الأحيان على أصحاب التخصص، وهذا ليس تقليلاً من قيمة التخصص كعلم، ولكن انطلاقًا من عدم اتفاق ما نتعلمه مع الواقع الفعلي للوظيفة أو العمل، فالممارسة العملية على أرض الواقع تختلف اختلافًا كبيرًا عن الإطار النظري للمؤهل، وذلك في أغلب الوظائف، وحسبنا دليلاً أن توزيع العمالة بين إدارات الجهة الواحدة تتم بسهولة ويسر، ولا يوجد تأثير يذكر على سير العمل.

ونرى أن التوازن النفسي أمر يمكن تحقيقه بالرغم من صعوبته في الوقت الراهن الذي يعج بظروف اقتصادية صعبة، ودخل غير مناسب لمتطلبات المعيشة، بالإضافة إلى الظلم الإداري، وعدم المساواة بين العاملين في الواجبات والحقوق، وقيادات إدارية يتسم أغلبها بالضعف والجبن الوظيفي، وأذكر أن إحدى القيادات الإدارية كانت تخشى من موظف صغير السن لمجرد أنه كان يدّعي الجنون!، بالإضافة إلى سيطرة العلاقات الإنسانية على سير العمل دون النظر إلى المصلحة العامة، حيث إن تعيين القيادات يشبه إلى حد كبير ما يحدث في مسألة التسويات، حيث يتحول زميل بين يوم وليلة إلى مدير على زملائه، مما يقيده إذا أراد أن يعاقب المهمل، خوفًا من اتهامه بالتكبر (وأن الكرسي غيّره)، كما يستغل بعض الزملاء هذا الوضع للحصول على مكاسب بمجرد صعود زميله على كرسي القيادة، كجزء من مرض الفهلوة الذي تفشى في مجتمعاتنا كما سنرى لاحقًا.

إذن تحقيق التوازن النفسي ليس بالأمر الهين، وذلك لتشابك الأدوار وتعددها، فالأمر لا يمكن إلقاء مسئوليته على عاتق الجهة الإدارية وحدها، بل هناك أدوار أخرى وأبعاد عديدة من أهمها ثقافة المجتمع نفسه ونظرته للموظف العام، والتي تتأرجح بين التهوين والتهويل، مما يؤثر على التوازن النفسي للموظف، أضف إلى ذلك مدى وعي الموظف نفسه وقدرته على الفصل بين حياته الخاصة، ومهام وظيفته؛ وللأسف فإن دور الجهة في إعداد الموظف لا يتعدى في كثير من الأحيان

مجال التدريب، وإكساب الموظف المهارات اللازمة لأداء الوظيفة، وفي بعض الأحيان تهيئة البيئة المكانية المناسبة له لأداء عمله.

ومع الاعتراف بالدور الهام للتدريب الإداري، لكنه في النهاية دور نظري يحدد معالم وملامح الطريق الصحيح لأداء العمل دون أن يضمن السير فيه، هذا إذا كان التدريب ناجحًا في مجتمعاتنا، حيث إن كل الشواهد تؤكد فشل العملية التدريبية، والمسألة لا تعدو كونها أداء واجب، ووظيفة يؤديها الموظف سواء أكان متدربًا أو مدربًا أو عاملاً بمجال التدريب.

نضيف إلى ذلك التباين الواضح بين ما يتلقاه الموظف من مهارات، والواقع الفعلي لوظيفته، فهذا يعود إلى رغبة الموظف نفسه في تطبيق ما اكتسبه من مهارات خلال فترة تدريبه، وذلك إلى جانب الدور الهام للقيادة الإدارية في مساعدته على تطبيق تلك المهارات داخل جهة عمله، وتشجيع القيادات الإدارية من عدمه يؤثر بالسلب أو الإيجاب على التوازن النفسي للموظف، والذي إذا قوبل بالرفض، خاصة إذا كان الرفض غير مقنع له، يصاب بحالة من الإحباط يتحول فيما بعد إلى حالة من اليأس في الإصلاح المنشود، مما يؤثر في النهاية على حركة الإصلاح الإداري بصفة عامة، فلا إصلاح دون إصلاح الإنسان نفسه. نقولها مرة أخرى: لا إصلاح دون إصلاح الإنسان نفسه. فإذا اعتبرنا أن الإصلاح الإداري مكنة تحتاج إلى صيانة وإصلاح حتى تأتي بمنتج جيد، فلابد أن نهتم بقائدها وهو العامل نفسه، فعلى المؤسسة دور لا يستهان به، خاصة في بداية تعيين الموظف، الذي يحتاج إلى رعاية واهتمام، حتى تكتسب الجهة انتمائه، ومن ثم جهده وعطائه الكامل.

لذلك ليس من المعقول أن يتقاضى موظف راتبًا أقل من راتب زملائه سواء داخل الجهة التي يعمل بها، أو خارجها بالرغم من تساويهما في متطلبات الوظيفة، كما كان يحدث للعامل المؤقت، الذي يتفوق في أغلب الأحيان (كمًا وكيفًا) على زميله في الوظيفة الدائمة.

والحقيقة أن رضاء العامل المؤقت بما يتقاضاه من أجر ليس نابعًا من اقتناع شخصي، أو رضا نفسي عن الوضع بالكامل، ولكنه رضا المضطر وسط ظروف دولة تفرض عليه هذا الوضع، بالإضافة إلى أن الميري وترابه لا يزال هدفًا للجميع في ظل قطاع خاص العمل به أشبه بالسخرة، وكما أن الموظف مؤقت فعجلة العمل تدور أيضًا مؤقتًا لحين تثبيته على وظيفة دائمة، فيقل مجهوده كمًا وكيفًا، ويتحول الأمر إلى ثأر بين الموظف الذي كان مؤقتًا، وبين جهة عمله التي ظلمته لسنوات.

هذه صور من صور التقصير الإداري من قبل جهة العمل، التي أثّرت بدورها في تكوين شخصية الموظف وطبيعة أدائه، والنتيجة الطبيعية لذلك:

عدم انتماء + بخل في المجهود + اعتقاد بأن الوظيفة الحكومية ما هي إلا توقيع في دفاتر الحضور والانصراف، وتقاضي رواتب هي أشبه بإعانات البطالة، كل ذلك = خلل إداري + تعطيل مصالح الناس + إشاعة جو من الإحباط بين الجميع، والنتيجة المنطقية لكل ذلك.. مواطن لا يثق في حكومته نتيجة فقد الثقة في العاملين بها، وعامل لا يعني له العمل أي شيء نتيجة إحساسه بعدم الأهمية والمكانة.

والحقيقة..

لا يمكن أن نذكر ما سبق دون التطرق إلى ضعف الرواتب بصفة عامة بالنسبة لأغلب موظفي الدولة، مما يشكل ضغطًا نفسيًا بل واجتماعيًا على الموظف، الذي يلجأ غالبًا إلى البحث عن عمل إضافي لزيادة دخله، ومن ثم مشكلات تتعلق بأدائه لعمله مما يضر بالمصلحة العامة للدولة، ومشكلات اجتماعية تتعلق بأسرته التي تفتقد رعايته لانشغاله طوال اليوم، مما يؤدي إلى خلل يصيب المجتمع ككل، وذلك لأن الأسرة ما هي إلا نواة للمجتمع، فإذا صلحت صلح المجتمع والعكس،

وما نراه من تراجع أخلاقي إنما يرجع في الأساس لانشغال الآباء والأمهات عن رعاية أبنائهم بالعمل وكسب المال، بالإضافة إلى ذلك فإن عمل الموظف الثاني ينتقص من فرص العمل المتاحة أمام الشباب في ظل بطالة تضرب بمخالبها في كل بيت.

وكما أن على الدولة ممثلة في جهة العمل أدوارًا عديدة لضبط التوازن النفسي للموظف، على المجتمع أيضًا دور لا يقل أهمية عن دور الدولة، خاصة فيما يتعلق بنظرته للموظف، وطريقة معاملته له التي تتأرجح بين الاستهانة به، والتعظيم المبالغ فيه بهدف قضاء مصالحهم، ويرجع ذلك إلى جهل شريحة كبيرة من المجتمع بحقوقها وجهلها أيضًا بدور الموظف وواجباته، وهذا ليس بالأمر الغريب، فالموظف نفسه في بعض الأحيان يجهل طبيعة مهمته وواجباته وأمانة وظيفته، ويتعامل مع الجمهور على أنه الحاكم بأمره، بالرغم من أنه من الناحية العملية "يعمل لدى الناس"، فراتبه من ضرائبهم وما يدفعونه من رسوم مقابل قضاء حوائجهم، ولكن لأن الجمهور في أغلب الاحيان يجهل هذا الأمر، تبقى الحلقة المفرغة من الجهل بالحقوق والواجبات، وتؤدي في النهاية إلى قصور إداري يشتكي منه الجميع.

ولأن الموظف فرد من المجتمع وجزء لا يتجزأ منه، فإن معرفته بما عليه من واجبات وما له من حقوق هي الخطوة الأولى في تغيير نظرة المجتمع له، فعليه أن يعلم أن وظيفته فضلاً عن أنها أمانة يجب أن تؤدى على أكمل وجه دون النظر إلى ما يتقاضاه من راتب، سواء أكان أقل مما يقدمه من مجهود أم يزيد عليه. طالما أنه قَبِل الوظيفة فعليه أداؤها بكل إخلاص، فهناك بُعد آخر للوظيفة، وهي أنها نعمة من الله (سبحانه وتعالى) في وقت وظروف تتزايد معها البطالة يومًا بعد يوم، وعليه الشكر على هذه النعمة بأداء عمله على أكمل وجه، وتنفيذ ما هو مطلوب بسرعة وإتقان دون كسل أو هروب أو إهمال، خاصة في الأعمال التي تتعلق بقضاء حوائج

الناس، فلا يصح مثلاً أن يغلق الموظف باب مكتبه أو شباكه أمام الجمهور وكأنه صاحب الجهة، دون مراعاة لظروف الناس.

وأيضًا على الجمهور أن يقدر الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف، فالعلاقة لابد أن تقوم على احترام متبادل بين الطرفين من جهة، وبين الجهة الحكومية والطرفين من جهة أخرى.

إن التوازن النفسي للموظف بشكل خاص، وبكونه جزءًا من المجتمع بشكل عام، من الخطوات المهمة والمؤثرة في الإصلاح المنشود، ليس فقط على المستوى الإداري، بل على كل المستويات، ولن يتحقق ذلك إلا بالتدريب الحقيقي، تدريب النفس على ما يجب أن تكون عليه، وتثقيف المجتمع من خلال جميع وسائل الإعلام على معرفة ما لهم من حقوق، وما عليهم من واجبات[1]، "بشرط أن نعرف كيف تعمل وسائل الإعلام، وتحديد الموعد المناسب للرسالة الإعلامية، فمن المستغرب أن نجد الكثير مما يسمى بالاتصالات لا تزال غير مدركة للطريقة التي تعمل بها"[2].

إذن نحن في حالة من العشوائية أصابت سلوكنا الحياتي والمهني، فالسلوك هو كل رد فعل يصدر عن الإنسان نتيجة مؤثر داخلي أو خارجي يتشكل حسب ما ورثه الإنسان من سلوكيات فطرية مثل البكاء والنوم وغير ذلك من السلوكيات، التي يتفق فيها كل البشر، وأيضًا حسب ما يتعلمه الإنسان في حياته من خلال تفاعله مع مكونات بيئته الاجتماعية كحب القراءة أو الكتابة.

والسلوك قد يدركه الإنسان ويعرف ما سيصل إليه كالسعي لإقامة مشروع تجاري لكسب المال، وهناك سلوكيات لا يدركها الفرد وقد لا يعلم أهدافها مثل زلات اللسان، والعصبية في ردود الفعل وغير ذلك من سلوكيات.

---

(1) على، أحمد جابر حسنين (أبريل 2007). عزيزي الموظف.. هل أنت متوازن نفسيًا، مجلة التنمية الإدارية، ع 115، (القاهرة).

(2) -Chester , Carole (1998). Working In Public Relations , (United Kingdom),p.44 .

وسلوك الإنسان يصدر من خلال الجسم والنفس والقدرات العقلية، وما اكتسبه من المجتمع، أي أنه خليط من مكونات يتفاعل بعضها مع بعض، لتخرج لنا في النهاية سلوكًا معقدًا ليس من السهل تفسيره، خاصة إذا لم نرجع في تفسيرنا إلى المؤثرات الاجتماعية خلال فترات نموه المختلفة مثل الأسرة والتقاليد والأعراف والقيم والمُثُل وكل ما يحيط بالإنسان من بيئة اجتماعية، وأيضًا فيزيقية كحرارة الجو وطبيعة الأرض كصحراوية أو زراعية، وغير ذلك من مظاهر البيئة المحيطة، فلكل مجتمع سمات سلوكية تختلف وتتباين حسب المؤثرات السابقة، وما يعنينا الآن هو سلوك مجتمعنا الحالي، الذي يمكن لنا أن نصفه بالعشوائية والتخبط، حيث تغير المؤثرات وهلاميتها، فلم يعد هناك نموذج مميز لسلوك المجتمع، بل إنه لم يعد للفرد نفسه كوحدة إنسانية سلوك مميز نستطيع من خلاله أن نُكَوّن رأيًا يمكن التعامل به معه، حيث تعدد الوجوه والشخصيات، داخل النفس الواحدة، وبالتالي تعدد السلوك في صورة أشبه بلوحة سيريالية، هي لوحة ولكنها غير مفهومة، وهكذا إنسان اليوم، هو إنسان شكلاً، لكنه غير مفهوم وغير واضح المعالم، لعدم وضوح القيم، حتى أصبح هناك شك في كل قيمة داخل الفرد، ولم تعد هناك أخلاقيات واحدة يمكن الارتكان إليها في التعاملات الإنسانية، فالصدق خلق، والكذب أيضًا أصبح خلق عند البعض، والكسب الحلال خلق، والرشوة والفساد المالي أيضًا خلقًا ومنهج حياة عند البعض، والعجيب في الأمر أن للكل مبرراته، حتى وصل الأمر إلى الفتاوى الدينية التي أصبحت في حالة تضاد، ولكل شيخ مبرره فيما يقول، مما أضاف لمصيبة هلامية القيم، كارثة أخرى وهي ضياع مفردات الشريعة الدينية، وانشغل الناس بتوافه الأمور عن القضايا الكبرى، حتى أصبحنا لا نهتم بالدين كثيرًا، أو على أقصى تقدير نبحث عمن يفتينا فيما نريد ثقة منا أننا سنجد من يعارض ما نرفضه من فتاوى لا تتفق مع مصالحنا الشخصية.

ويمكن لك عزيزي القارئ أن ترى عشوائية سلوكياتنا بقليل من التأمل والنظر إلى ما آل إليه حالنا من تردد أخلاقي، وأمور لم تكن في مجتمعنا حتى وقت قريب، عندما كان الاحترام منهج حياة، وطريقًا يسير عليه الجميع بالفطرة والاكتساب.

هذا عن مجتمع الميري، وقد تحدثنا عن أخلاقيات العمل الحر، وقد تكونت لدينا الآن صورة كاملة عن أخلاقيات العمل ككل، وكجزء من الأخلاق بصفة عامة، والتي يجب على المجتمعات التحلى بها.

التنشئة الاجتماعية وأخلاقيات العمل:

من المسلمات في حياة الفرد أن التنشئة الاجتماعية هي أساس سلوكه فيما بعد، بل هي ركيزة شخصيته الأساسية، فالفرد يبدأ حياته بعد الميلاد بجهل عام عن كل مايحيطه، تحركه غرائزه في البقاء، وبمرور الوقت يكتسب المعارف والمهارات والقيم والتقاليد والأعراف، بالإضافة إلى ديانته؛ والتي عادة ما تكون وراثية عن الأسرة، تلك القضية التي شغلت الكثير من المفكرين والعلماء، وإن كان هذا ليس مجال موضوعنا، لكنه قاعدة ننطلق منها إلى المفهوم الأساسي لدور الاسرة في صناعة الإنسان بصفة عامة، وفي صناعة الموظف العام بصفة خاصة.

ولا يفهم من ذلك أن دور الأسرة في الحياة الهدف منه فقط.. صناعة الموظف!، ولكن المقصود هو إلقاء الضوء على جانب من جوانب شخصية الموظف، الذي يتشكل بناء على ماورثه من قيم وأخلاق ومبادئ يدور في فلكها سلوكه المهني.

فمن الأمور التي تغيب عن بالنا عند مناقشة أسباب فساد موظف هو الأمر الذي يتعلق بقابليته للفساد دون أن يردعه دين، أو قيم، أو ضمير يعيده إلى صوابه، مما يسحبنا إلى مفهوم المجتمع المثالي بالنسبة للفرد، والذي يتشكل حسب مفاهيم ذلك المجتمع الذي يعيش فيه، بداية من الأسرة، والحي، والمدينة، ونهاية بالمجتمع

ككل. فمجتمع اللصوص مثلاً القيمة الإنسانية والمكانة العالية فيه للص الماهر، وهذا المجتمع ينشأ فيه الطفل نشأة تقوم على السلب والنهب، ويكون الفرد صاحب القيم والمبادئ والتدين منبوذاً فيه، إذن فمجتمع اللصوص هو المجتمع المثالي بالنسبة للص.. السرقة فيه أمر عادي، بل ومطلوب!.

لذلك فالتنشئة الاجتماعية من الأهمية التي جعلت الكثير من الدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية تهتم بأساليب التأثير في سلوك الأبناء، فسلوك الفرد هو مجموعة من المكتسبات السلوكية الناتجة عن التنشئة الاجتماعية بصفة عامة، وأساليب التربية التي تنتهجها الأسرة بصفة خاصة، فللأسرة الدورالأول والأهم فهي بمثابة البوابة التي يدلف منها الإنسان إلى العالم الخارجي، ويتعامل معه بما اكتسبه من معارف ومهارات وقيم وعادات، ويبرز هنا دور الآباء في إكساب الإنسان العادات السلوكية، خاصة تلك التي يتوقف عليها المجتمع، والجماعات الإنسانية على اختلافها، وما يزيد الأمر خطورة أن سلوك الفرد قد يضر المجتمع بأكمله حينما يتولى ذلك الفرد منصبًا يتطلب إجراءات تتوقف عليها سلامة مجتمعه اجتماعيًا، أو سياسيًا، أو اقتصاديًا، أو أخلاقيًا إلى آخره من الأمور التي قد تضر بالمجتمع(1).

مفهوم التنشئة الاجتماعية:

التنشئة الاجتماعية هي العملية التي يتحول من خلالها الفرد – بل بواسطتها – من كائن بيولوجي إلى فرد اجتماعي، فالرضيع مثلاً تحركه في أيامه الأولى حاجة بيولوجية عضوية واحدة، ونجده بعد عدة سنوات لا يتناول طعامه إلا وفقًا لآداب ومسالك معينة. ودراسة التنشئة الاجتماعية وأساليب معاملة الوالدين، إن هي إلا دراسة لهذه النقلة الكبيرة في حياة الفرد، وهي تكشف عن الظروف والعوامل التي تحدثها وتؤثر فيها.

---

(1) على، أحمد جابر حسنين (أبريل 2009). دور الأسرة في صناعة الموظف العام، مجلة التنمية الإدارية، ع 113، (القاهرة).

وجدير بالذكر أن التنشئة الاجتماعية تحددها معايير عامة تنطبق على كل المجتمعات، فالتنشئة عملية مستمرة ومتواصلة تبدأ من الطفولة، وتستمر طوال حياة الإنسان تحددها الثقافة المجتمعية التي يحيا تحت مظلتها.

لذا تعمل التنشئة الاجتماعية على التوفيق بين دوافع الفرد ورغباته، ومطالب واهتمامات الآخرين المحيطين به، وبذلك يتحول الفرد من طفل متمركز على ذاته ومعتمد على غيره، هدفه إشباع حاجاته الأساسية، إلى فرد ناضج يتحمل المسئولية الاجتماعية ويلتزم بالقيم والمعايير السائدة، ومن ثم تنشأ لديه القدرة على كبح جماح رغباته وضبط انفعالاته وصنع علاقات اجتماعية سليمة مع غيره.

ويمكننا أن نجمل المفاهيم الخاصة بالتنشئة الاجتماعية، في النقاط التالية:

1- هي العملية التي تتناول الكائن الإنساني البيولوجي لتحوله إلى كائن اجتماعي، وتحوله من كائن تغلب عليه حاجات عضوية بيولوجية، إلى كائن تغلب عليه حاجات ودوافع ذات أصل اجتماعي.

2- هي العملية القائمة على التفاعل الاجتماعي التي يكتسب فيها الطفل أساليب ومعايير السلوك والقيم المتعارف عليها في جماعته، بحيث يستطيع أن يعيش فيها، ويتعامل مع أعضائها بقدر مناسب من التناسق والنجاح.

3- هي العملية التي بواسطتها يتعلم الفرد طرائق مجتمع ما، أو جماعة ما حتى يستطيع أن يتعامل معها، ومعنى هذا أنها تتضمن تعلم واستيعاب أنماط السلوك والقيم والمشاعر المناسبة لهذا المجتمع أو الجماعة.

4- هي عملية تفاعل يتم عن طريقها تعديل سلوك الشخص بحيث يتطابق مع توقعات أعضاء الجماعة التي ينتمي إليها.

5- هي العملية التي عن طريقها تنشأ لدى الطفل ضوابط داخلية توجه سلوكه وتحدده وتقيده أيضًا، كما تنشيء لديه الاستعداد لمطاوعة الضوابط الاجتماعية المختلفة.

6- هي عملية تعلم تقوم على التفاعل الاجتماعي، يتم من خلاله اكتساب الفـرد – طفلاً كان أم راشدًا سلوكًا ومعايير وقيمًا تمكنه من مسايرة جماعته، كما تكسبه السلوك المناسب لأدوار اجتماعية معينة، ولتوقعات أعضاء جماعته، بالإضافة إلى إيجاد ضوابط داخلية للسلوك.

ومن هذه المفاهيم يمكن لنا أن نخرج بمفهوم شامل عن التنشئة الاجتماعية، وهو:

إنها عملية تنشئة سياسية ووطنية ودينية وأخلاقية واقتصادية وقومية وأسـرية ومهنية بحيث تؤدي إلى تكوين شخصية متكاملة ومتكيفة تكيفًـا حسـنًا. فالإنسـان يكتسب الأخلاق في مرحلة الطفولة والمراهقة، وإن كان فـي الإمكـان أن يظـل الإنسان يكتسب المعلومات والمعارف والقيم الأخلاقية طوال حياته، ممـا يضـفي أهمية قصوى واستمرارية لدور الأب والأم المتواصل فالأدوار متعددة ومتواصلة.

خصائص عملية التنشئة الاجتماعية:

1- إن سلوك الفرد يرتبط تدريجيًا بالمعاني التي تتكون عنده في المواقف التي يتفاعل فيها.

2- تتحدد هذه المعاني بالخبرات السابقة التي مر بهـا الفـرد وعلاقـة تلـك الخبرات بالمواقف الراهنة.

3- إن الطفل يولد بين جماعة حددت فعلاً معاني معظم المواقف العامة التـي تواجهه، وكونت لنفسها قواعد مناسبة للسلوك فيها.

أثر غياب التنشئة الاجتماعية:

إن غياب التنشئة الاجتماعية يجعل سلوك الإنسان أشبه بسلوك الحيوانات، فهي عملية تكسب الفرد إنسانيته، وإما أن يكون سويًا أو شاذًا منحرفًا عن قيم المجتمـع وآدابه.

أهمية مرحلة الطفولة في عملية التنشئة الاجتماعية:

إن عملية التنشئة الاجتماعية للطفل في غاية الأهمية بالنسبة لتكوين شخصيته وتكوين ذاته وتتوقف هذه العملية على عادات المجتمع وتقاليده وقيمه والاتجاهات الفكرية السائدة فيه، وعلى العرف والقانون والمعايير الخلقية والاجتماعية والعقيدة وأنماط "السلوك المختلفة، أوعلى ثقافة المجتمع.

ومن الحقائق الواجب معرفتها أنه كلما تقدم المجتمع في مضمار الحضارة، زاد اهتمامه بأطفاله وزادت أوجه الرعاية التي يقدمها لهم، ويمكن التعرف على معدلات الاهتمام من خلال معدلات الوفيات بين الأطفال، وأيضًا معدلات التسرب من التعليم، وانتشار مبيعات الكتب، وانتشار مكتبات الطفل، وغيرها من مؤشرات تحضر المجتمع من عدمه.

وترجع ضرورة الاهتمام بالطفل إلى أنه رجل الغد في كل مجال من مجالات حياة المجتمع، ولأن مايلقاه الطفل من خبرات سارة، أو مريرة يترك آثاره على حياة الطفل فيما بعد، فحياة الإنسان سلسلة من الحلقات المتصلة يتأثر فيها الحاضر بالسابق، كما يؤثر الحاضر في المستقبل، ولا شك أن خبرات الطفولة تنعكس على شخصية الطفل في شتى مراحل حياته.

وتعود أهمية تلك المرحلة (الطفولة) إلى طبيعة الطفل ذاته، فهو في مرحلة تكوين وإعداد وتشكيل لشخصيته لكونها في البداية لينة يسهل تشكيلها بالشكل المراد، كما أن خبراته تكون قاصرة ومحدودة وقدراته غير ناضجة ومعارفه قليلة، فكما قال الفيلسوف الإنجليزي (جون لوك): يولد الطفل وعقله صفحة بيضاء تنقش عليها التجربة ما تشاء، بمعنى ان شخصية الطفل وأفكاره وقيمه ومثله وليدة الخبرة والتجربة. بالإضافة إلى الاهتمامات العديدة لعلماء النفس بمرحلة الطفولة على أساس أنها المرحلة التي توضع فيها جذور الشخصية الأولى. ويمكن أن نجمل أوجه الرعاية بالطفل في النقاط التالية:

- الرعاية الصحية.
- رعاية النواحي الروحية والخلقية.
- رعاية النواحي الاجتماعية.
- الرعاية النفسية للطفل.

وجدير بالذكر أنه لا ينبغي أن نهتم بجانب من شخصية الطفل ونهمل الجوانب الأخرى، فالشخصية كل متكامل منسجمة الأركان، أي أن يكون الطفل ناضجًا وواعيًا روحيًا وعقليًا ونفسيًا واجتماعيًا وعلميًا ومهنيًا، ولا يجدي أن يتفوق الطفل في جانب من شخصيته على حساب الجوانب الأخرى، وحتى يتحقق ذلك، هناك جوانب على الأسرة بصفة خاصة، والمجتمع بصفة عامة أن يأخذ بها إذا أراد أن ينشيء الفرد تنشئة صالحة، ومنها:

1- الجوانب الإيمانية أو الروحية أو الدينية.

2- الجوانب الأخلاقية.

3- الحب والعطف والحنان.

4- النظام والطاعة والانضباط.

5- تعلم القيام بالدور المناط بجنس الطفل.

6- الحاجة إلى تعلم الهوية والاستقلال.

7- الشعور بالانتماء والولاء.

8- تعلم عموميات الثقافة بما في ذلك من دين ولغة وعادات وقيم ومُثُل وأعراف وعقائد وقوانين وأنماط سلوك.

9- تعلم الضبط الذاتي.

10- تعلم التعبير عن الذات.

دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية:

مما سبق نجد أنفسنا أمام مسئولية تقع على عاتق الأسـرة بدايـة، ثـم علـى المدرسة بصفة عامة والمعلم بصفة خاصة، تلك المسئولية التي تحمل من الواجبات ما يؤهل الفرد لتلقي دور المجتمع ككل في إكمال تنشئته الاجتماعية، بالإضافة إلى تقوية قدراته في مواجهة مجتمعه إذا كان فاسدًا منحرفًا.

ولزامًا علينا طبقًا للتسلسل المنطقي للأدوار والأحداث أن نبدأ بدور الأسـرة، التي تلعب دورًا هامًا وأساسيًا في تشكيل شخصية الطفل، ورسم ملامحه الأخلاقيـة التي سيواجه بها المجتمع فيما بعد.

ومما يضيف إلى هذا الدور أهمية فوق أهميته؛ بل على الأحرى خطورة فوق أهميته، أن التنشئة الخاطئة، أو التربية السيئة تؤدي إلى كوارث مجتمعيـة تعـود بالضرر على الفرد، ومن ثم على المجتمع ككل. فكما أن للأسرة دورًا في تنشـئة الطفل تنشئة صالحة تنفع الفرد والمجتمع، فإنه على النقيض من ذلك لها دورها في جنوح الأحداث، وغرس بذور الفساد في كل المجالات، وتشويه ملامـح شخصـية الطفل، فالأمر جد خطير فمستقبل الأمم لا يجب أن يتم التعامل معه باستخفاف، ولا يجب أيضًا أن نختصر حقوق الفرد بداية من طفولته مرورًا بمراحل حياته المختلفة في لقمة العيش والدواء وجميع الحقوق المادية الأخرى فقط، بل يجـب أن يكـون الاهتمام عامًا منصبًا في البداية على تكوين شخصية الفرد تكوينًا سويًا نافعًا، ويلي ذلك بقية الحقوق المادية الأخرى.

ومما لا شك فيه أن الأسرة تمثل في المجتمع أكبر مؤسسة تساهم في عمليـة التنشئة الاجتماعية للطفل، ولكي يستطيع الأبوان تطبيع الطفل فإنهما يضعان عـدة قواعد ويحاولان وضعها موضع النفاذ من خلال أي من العمليات الآتية:

1- الإثابة، أي إعطاء المكافآت.

2- العقاب.

3- توفير القدوة أو النموذج الذي يحتذى به.

إن معرفة الطفل للصواب والخطأ تعد مسألة أساسية في نجاح عملية التنشئة الاجتماعية، وجعلها صالحة ونافعة له ولمجتمعه، فكما هو معروف أن الطفل يكتسب من خلال نشأته الاجتماعية قيم المجتمع ومثله وقواعده ونظمه وقوانينه وعاداته وتقاليده وأعرافه بالإضافة إلى اللغة والدين. مع الأخذ في الاعتبار أن الصواب والخطأ يختلف تحديدهما ومعايير تعريفهما من مجتمع إلى آخر، وبالرغم من هذا، فهناك جوانب يمكن منها معرفة الصواب والخطأ، وذلك من خلال:

- الغرائز.
- المعرفة الداخلية.
- من عند الله (سبحانه وتعالى).
- عملية التربية أو التنشئة الاجتماعية.
- الإحساس بالذوق العام[1].

العلاقة بين الأبوين والطفل:

إن مفهوم العلاقة بين الأبوين والأطفال أمر أساسي في التربية الخلقية، والإسلام يتعامل مع تلك العلاقة بالتفصيل من خلال المفاهيم التالية:

1- "هناك مجموعة من الحقوق تتعلق بوضع الطفل في المجتمع وبتنشئته وبالاهتمام به بصفة عامة. وتعد العناية بالأطفال أحد الأعمال المستحبة في الإسلام، والاهتمام بخير الطفل والمسئولية عن هذا الخير أمران يتمتعان

(1) المرجع السابق.

بالأولية، ولهما أهمية دينية واجتماعية في الوقت نفسه، فمن حق الطفل أن يحظى بأقصى درجة من العناية، سواء أكان أبواه على قيد الحياة، أم متوفيين، وسواء أكانا غائبين أم حاضرين، معروفين أم مجهولين، وفوق ذلك كله تقع على البالغين مسئولية الإرشاد الدائم للطفل لكي يصبح مواطنًا ناضجًا ومتوازنًا، والمطلوب من الأبوين بصفة خاصة أن يغرسا القيم الأخلاقية الحميدة في نفوس أطفالهما.

2- إن العلاقة بين الأبوين والطفل علاقة يكمل بعضها بعضًا، ويرتبط الأبوان والطفل في الإسلام عن طريق الواجبات والالتزامات المتبادلة. فمن حق الأبوين على الأبناء أن يحظيا بالتعاطف والصبر والاعتراف بالجميل والعطف والاحترام وبالصلوات من أجل روحيهما، وأن يوفيا التزاماتهما المشروعة والنصيحة الصادقة لأبنائهما، ومن حق الأبوين أيضًا أن يحظيا بطاعة أبناءهم، وعلى الأبناء تقع مسئولية كفالة ورعاية والديهما عند الحاجة"[1].

وتجدر الإشارة إلى أن من أهم ميزات الإنسان أنه قابل للتعلم والتكيف الاجتماعي، وتبدأ عملية التطبيع الاجتماعي في الأسرة، حيث يتم إشباع حاجات الطفل والمحافظة على حياته، وبسبب عدم قدرة الطفل الصغير على الاختيار، فإن للأسرة تأثيرًا قويًا جدًا عليه فهو يعتمد اعتمادًا كليًا على أسرته في حياته، وهذا الاعتماد يؤدي إلى توحد الطفل مع أسرته، أو تقمصه لشخصية الآباء والأمهات Identification كنموذج يحتذى للسلوك، وتصبح الأسرة الجماعة المرجعية للطفل Reference Group، وبعد ذلك وبمرور الوقت، يصبح اكتساب أنماط مختلفة من السلوك الاجتماعي، بما في ذلك العدوان Aggression عن طريق تقليد بعض

---

(1) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق)، ص21.

النماذج التي تبدو جذابة للطفل. لكن ليس كما يعتقد البعض أن التقليد آليًا أو ميكانيكيًا، أيضًا ليس منتشرًا كثيرًا كما يتصور بعض الكتاب، ولكنه يحتاج إلى بعض المكافآت لإظهار السلوك المقلد. وتجدر الإشارة إلى أن نوع الإنسان يفرض نمطًا معينًا من التعامل يتناسب وسلوك كل نوع، فقد وجدت فروق بين الجنسين في النواحي الآتية:

- العدوانية.
- السيطرة أو التسلط.
- مساعدة الآخرين.

وقد وجد أن الذكور أكثر عدوانًا وأكثر تسلطًا عن الإناث اللاتي هن أكثر تقديمًا للمساعدة للغير، وأكثر اعتبارًا لراحة الآخرين، كما أن مساهمات المرأة أقل في الجماعات التي يوجد فيها رجال، بعكس الرجال الذين لا يقل أداؤهم في حالة وجود النساء، وفي الجماعات المختلطة الجنس يقل اختيار النساء قادة، ويقل أن ترى النساء أنفسهن قادة. وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العمل المطلوب والذي يتجه نحو الجنس الآخر، وبالرغم من ذلك فإن للمرأة – التي هي أم – أدوارًا بارزة ورئيسة في عملية التنشئة الاجتماعية، يمكن أن نجملها في النقاط التالية:

1- دورها في الأسرة كأم، حيث تقوم بدور المربي الأول للأطفال بالتعاون مع الأب في إعداد وتربية أبنائهما إعدادًا صالحًا للحياة، ولا نبالغ إذا قلنا: إن الأم هي الضمير الخارجي للطفل الذي يحدد له المسموح والممنوع من قيم وعادات، وتبذر في تربته البكر بذور الأخلاق، وما سيكون عليه مستقبلاً من قيم وسلوك عادة ما يتفق مع البيئة المحيطة به.

بالإضافة إلى قيامها بإشباع حاجات الطفل المادية والنفسية والاجتماعية والروحية والخلقية، وتشعرهم بالدفء والحب والحنان وتكسبهم قيم الدين،

ولا شك أن هذا الدور إذا تم كما يجب أن يكون، يحول دون وقوع الأطفال ضحية للانحراف أو الشذوذ أو المرض.

2- لا ينتهي دور الأم عند هذا الحد، بل يمتد إلى مرحلة التعليم من الحضانة إلى الثانوية إلى جانب دور المدرسة، بالإضافة إلى دورها داخل المدرسة كمعلمة تساهم في تربية النشء في هذه السن الخطرة، وخاصة في مدارس البنات، حيث تمثل القدوة والمثل الذي يقتدى به أمام الكثيرات من الطالبات، مما يوجب عودة دور المدرسة التربوي، وأنه لا يجب أن يقف دورها عند حد التعليم فقط.

3- وحيث أبلت المرأة بلاءً حسنًا داخل الحقل الجامعي، فإن دورها في هذه المرحلة حلقة أخرى تضاف إلى الحلقات السابقة من حلقات التربية والإرشاد، حيث تساهم في إعداد الأجيال الجديدة من أرباب التخصصات العلمية والمهنية المختلفة، وتمثل المرأة هنا دور الريادة لكثير من الطلاب، وعلى المرأة في هذا الدور أن تعمل على تصويب سلوك الطالبات ومساعدتهن في إعادة التكيف وحل مشكلاتهن وأزماتهن، ويكتسب هذا الدور خطورته من أنه الدور الذي يسبق المرحلة العملية للإنسان وخروجه إلى مجالات العمل المختلفة، والذي يكتسب أهميته من أنه ركن من أركان المجتمع مهما كان حجم العمل وبساطته، أو بعده عن مصادر الانحراف ومغرياته.

وحسبنا دليلاً على خطورة دور الأسرة في تكوين شخصية الفرد، أن هناك بعض طرق وأساليب التربية الخاطئة، التي تؤدي إلى أضرار تصيب الفرد وتؤثر على حياته فيما بعد، ومن ثم على المجتمع ككل، ويمكن أن نجملها في النقاط الآتية مع تبيين أضرارها:

- الإسراف في تدليل الطفل وتلبية رغباته مهما كانت غريبة، وهذه الطريقة تؤدي إلى عدم تحمل الطفل المسئولية فيما بعد، فضلاً عن اعتماده على

الغير. والأخطر من ذلك هو عدم تحمله مواقف الفشل والإحباط في الحياة الخارجية، مما يؤدي إلى تلبية رغباته بكل الطرق مما يسهل انحرافه تلبية لمطالبه التي اعتاد على تلبيتها من أسرته.

- الإسراف في القسوة والشدة مع الطفل، وعقابه بصورة مستمرة وصده كلما أراد التعبير عن نفسه. وهذا الأسلوب يؤدي بالطفل إلى الانطواء والانسحاب من الحياة الاجتماعية، بالإضافة إلى شعوره بالنقص وعدم الثقة بالنفس مع صعوبة تكوين شخصيته، فضلاً عن كرهه للسلطة الوالية، والخطير في ذلك أن هذا الكره قد يمتد إلى كره السلطة الخارجية في المجتمع ومعارضتها متمثلة في سياسة المنظمة، بل وسياسة الدولة ككل.
- التذبذب بين الشدة واللين، ومن أضرار هذا الأسلوب: صعوبة معرفة الصواب والخطأ وعدم القدرة على التفريق بينهما، مما يفسر قناعة المنحرف بانحرافه وأنه لا يرتكب جريمة بفعلته، بالإضافة إلى التردد وعدم حسم الأمور، وأيضًا كفه عن التعبير عن آرائه ومشاعره مما يعطل من حركة الإصلاح المنشود، نتيجة عدم حسمه للأمور إذا كان قائدًا يترتب على قراراته تغيير في سياسة إدارته، أو نتيجة كبت أفكاره وآرائه كموظف في إدارة قد تساهم آراؤه في تطوير أدائها.
- الإعجاب الزائد بالطفل مما يشعره بالغرور، وأنه أفضل من الجميع نتيجة تضخيم صورته عن ذاته. مما يؤدي إلى إحباطه وفشله عندما يصطدم مع غيره من الناس ممن يملكون القدر نفسه من الإعجاب، أوأكثر مما يشعره بأنه عكس ما كان يرى بأنه الأفضل.
- الحماية الزائدة للطفل، وإخضاعه لقيود الرعاية المبالغ فيها، مما يصنع من الطفل شخصًا هيّابًا يخشى اقتحام المواقف الجديدة، بالإضافة إلى عدم اعتماده على ذاته.

- اختلاف وجهات النظر في تربية الطفل بين الأم والأب، وهذا الأسلوب من أخطر الأساليب السلبية في التربية، حيث يؤدي إلى أن يكره الطفل والده ويحب والدته، أو العكس، وينسحب ذلك الشعور فيما بعد إلى حياته العملية حيث يتشكل انطباعه عن قياداته، وانتمائه للمنظمة، ومن ثم لدولته ككل حسب ما يلقاه من معاملة حسنة وتلبية لرغباته حتى ولو لم تتفق مع الصالح العام، مما يخلق علاقة نفعية بين الفرد ومجتمعه، فهذا الأسلوب من التربية يؤدي إلى فقده القدرة على التمييز بين الصواب والخطأ، أو الحلال والحرام.
- استخدام أحد الطرفين الأب أو الأم في حالة انفصالهما المغريات المادية سلاحًا يشهره في وجه الآخر، مما يؤدي إلى أن يتعلم الطفل أسلوب "العمالة" والتبعية، وكيف يبيع تأييده للغير نظير الحصول على مكاسب، مما يجعل منه تربة خصبة لنمو الانحراف والفساد.
- نضف إلى ذلك دور الأسرة في جناح الأحداث، فقد اتجه الكثير من الباحثين إلى دراسة العلاقة بين التفكك الأسري وبين جناح الأحداث، وللتفكك الأسري تعريفات ومعانٍ عديدة تؤدي في النهاية إلى انحراف الأحداث من خلال الظروف الآتية:
  - إن الطفل داخل الأسرة المفككة يتشرب المواقف والقواعد غيرالسوية، ونماذج السلوك المنحرف من أفراد الأسرة المنحرفين أو المجرمين، ولا شك أن هذا الجو الفاسد لا يسمح للطفل أن يُنمّي في نفسه ضميرًا قويًا رادعًا، بل يبقى ضميره عاجزًا لا يقوى على محاسبة صاحبه على أخطائه وأفعاله التي تتعارض مع قيم الدين والمجتمع، ويؤكد على ذلك علماء النفس عند حديثهم عن الأنا الأعلى (Super- ego، أو الضمير)، ويظهر أثناء مرحلة الطفولة وبالذات عندما يبدأ الطفل في تعلم ضبط إخراجه.

- قد يؤدي غياب أحد الوالدين، أو كليهما بسبب الوفاة أو الطلاق أو الهجرة في كثير من الحالات إلى انحلال كيان الأسرة وتصدعها، وهو أمر قد يمهد بالتالي إلى شيوع جنوح الأحداث بين أبناء تلك الأسر.
- يؤثر ضعف النظام في الأسرة ونقص رقابة الوالدين بسبب التوجيه الخاطيء أو الجهل أو ضعف الوالدين الصحي تأثيرًا سلبيًا على سلامة تربية النشء داخل الأسرة، وهو أمر يساهم في زيادة احتمالات شيوع ظاهرة جناح الأحداث بين أبناء تلك الأسرة.
- يعتبر عدم التجانس المنزلي وحالات التفكك الأسري من العوامل التي تؤدي إلى زيادة احتمالات انحراف الأحداث، وذلك كما يُشاهد في حالات سيطرة أحد أعضاء الأسرة على الآخر، أوعلى الجميع، أو كما يبدو في حالات المحاباة بين أفراد الأسرة الواحدة، وتفضيل البعض الآخر، والتجنيب أو العزل أو السخرية تجاه أحد أفرادها.

وقد رأى علماء الاجتماع أن الجريمة هي كل انحراف عن المعايير الجمعية التي تتصف بقدر هائل من الجبرية والنوعية والكلية، ويعني ذلك أنه لا يمكن أن تكون ثمة جريمة إلا اذا توافرت الأركان الثلاثة الآتية:

1- قيمة تقدرها الجماعة وتحترمها طائفة مهمة من الناحية السياسية من طوائف تلك الجماعة.

2- انعزال حضاري أو صراع ثقافي يعمل عمله في داخل طائفة أخرى من طوائف تلك الجماعة، فلا يعود أفرادها يقدرون تلك القيمة، أو لا يصبح لها من الأهمية في نظرهم مثل ما لها في نظرالآخرين، وبناء عليه يصبحون مصدر خطر تلك الجماعة.

3- اتجاه عدائي نحو القسر أو الضغط من جانب أولئك الذين يقدرون تلك القيمة الجمعية ضد أولئك الذين لا يكنون الاحترام أو التقدير.

ومن الجدير بالذكر أنه عند حدوث أية جريمة من الجرائم فإن هذه الشبكة من العلاقات لابد من أن تتمثل في صميم تلك العملية المعقدة التي يطلق عليها اسم الجريمة.

وهناك من يُعرّف الجريمة اجتماعيًا بأنها الفعل الذي تعتقد فيه الجماعة سواء عن حقيقة أو وهم بأنه ضار بمصلحتها الاجتماعية ومهدد لكيانها، ومهما اختلفت التعريفات، فإن من الأمور الضرورية ذكرها أنه ليس كل سلوك تجرمه الجماعة يعتبر سلوكًا إجراميًا بالفعل، بل قد يحدث كثيرًا أن يكون السلوك - وإن تعارض مع الجماعة - سلوكًا سويًا، أو بالعكس.

لذلك يمكننا أن نحدد تعريف الجريمة بأنها: عبارة عن مخالفة للمعايير الجمعية تعود بالضرر على المجتمع سواء نص القانون على اعتبار هذا الانحراف السلوكي جريمة كالسرقة أو القتل، أو لم ينص صراحة عليه، ولكنها وردت ضمن مخالفة لنص؛ حيث لا جريمة إلا بنص ولا عقوبة إلا بقانون، وهي تختلف عن الخطأ الذي هو عباره عن سلوك منحرف يصعب ضبطه كالإهمال والتقصير والإسراف في استخدام أوراق الكتابة ومرافق المؤسسة كالإضاءة والمياه والاتصالات الهاتفية خارج إطار العمل.

وما يعنينا من مفاهيم.. أن الجريمة لدى الشخصيات المعتلة على الأقل امتداد مباشر لاستعداد إجرامي مكتسب في الطفولة المبكرة، وهو استعداد يجعل الفرد أشد تأثرًا بالآثار السيئة للبيئة الاجتماعية، وينشأ نتيجة لفشل الوالدين خصوصًا الأم في ترويض الدوافع العدوانية للطفل، وفي عجزها عن فطامه من مبدأ اللذة، إلى الواقع مما يجعله غير قادر على احتمال ضروب الحرمان فيما بعد، واستعداده لإشباع حاجاته المادية بأية وسيلة، سواء أكانت صالحة أم فاسدة.

مما سبق نجد أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد، والذي يمكن تقسيمه بصفة عامة إلى قسمين:

1- الأداء الظاهري، مثل الكلام والحركة وكل ما يلاحظه المحيطون بالفرد.

2- الأداء الباطني، مثل التفكير والتخيل والتصور، وهو ما لا يمكن ملاحظته من المحيطين بالفرد، هذا الأداء الذي تشكله الأسرة يتمثل في الفساد والانحراف، أو الالتزام والاستقامة.

وبالتعرف على أسباب كل تصرف، أو مظهر سلوكي نجد أن السبب قد يكون شعوريًا: أي يدركه الفرد نفسه، وقد يكون لا شعوريًا أي لا يدركه الفرد. فالسلوك إذن هو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته، والموقف الذي يوجد فيه وأداء الفرد لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية المحركة لأداء الفرد، والتي تتأثر بالعديد من العوامل، ومنها:

- العوامل الوراثية.
- العوامل البيئية.
- الثقافة التي ينشأ في ظلها.
- نوع التعلم والخبرات المكتسبة.

وهي عوامل مؤثرة على الأداء الإنساني سواء أكان صالحًا أم فاسدًا.

إن للقيم والمعايير التي يتمثلها الفرد أثرها على سلوكه، فقد بات ضروريًا التعرف على طابع القيم والمعايير السائدة بين تلك الفئة، فقد وُجِدَ اختلافًا واضحًا بين الطابع الثقافي الريفي، والطابع الثقافي الحضري من حيث التأثير على سلوكه.

وقد تبين من خلال دراسة جريمة الاختلاس أن نسبة الريفيين، أو الأفراد الذين قضوا معظم حياتهم في مناطق ريفية لا تزيد على 17.5 % من العينة، في حين أن بقية النسبة تقع أمام من قضوا معظم حياتهم بالمناطق الحضرية حيث تبلغ 75%، ويتضح من ذلك أن الثقافة الريفية أكثر ردعًا للسلوك المنحرف لما تمتلكه من

محافظة وثبات على القيم والتقاليد وقوة الوازع الديني، بعكس الثقافة الحضرية التي تخضع لتأثيرات معينة من وظيفة الردع التي تمارسها القيم على سلوك الأشخاص.

كما تبين من الدراسة الخاصة بحالة المختلسين أن 40% منهم يعانون من مشكلات أسرية تمارس ضغوطها على سلوك هذه الفئة. كما بينت الدراسة أن نسبة ممن يختلسون يقعون تحت ضغط الحاجة الأسرية، فالرغبة في إشباع مطالب الأسرة عالية، إذ تصل إلى 77.5%. وهذه النسبة العالية تدل بشكل واضح على ضغط الحاجات الأسرية على سلوك الأفراد خاصة ظروف الحياة العصرية التي تتزايد فيها دائرة المطالب اليومية بالقدر الذي يتجاوز حدود الإمكانات المتاحة لدى الأشخاص للإشباع، ومن ثم يتعاظم دور مؤسسات المجتمع الرسمية في رفع مستوى الفرد المادي لإشباع حاجاته الأساسية.

وفي المقابل فإن هناك ارتباطًا وجدانيًا بين المرء وأسرته مما يسهل من دور الأسرة في التأثير عليه، وإكسابه القيم والعادات والأخلاق، فإذا كانت الأسرة هي المؤسسة الاجتماعية، فإننا نجدها في الوقت نفسه كيانًا ذاتيًا يتعلق بكل فرد من أفرادها، ذلك أن كل واحد من أبناء الأسرة الواحدة يشعر بأن أسرته تعيش بين جنباته، وأنه قد تشرب منها وتقمص دورها بحيث يجد أنه وأسرته وجهان لعملة واحدة، فإذا نحن تعاملنا مع الأسرة من هذا المنطلق، نستطيع أن نؤكد بحق أن دفاع الفرد عن أسرته إنما هو في الوقت نفسه دفاع عن ذاتيته ومكانته، فعلى سبيل المثال: إن أي مساس بشرف الأسرة وكرامتها يعتبر في نظر الفرد مساسًا بشرفه وكرامته، وعلى هذا النحو نجد أن الفرد من أبناء الأسرة يغضب أشد الغضب عندما يتم الاعتداء على ملكية أسرته، حتى عندما تكون تلك الملكية بعيدة عن يده، وليس له فيها أية حقوق، والمصالح هنا لا تقتصر على الحقوق المادية فقط، بل تمتد إلى المصالح الأدبية والمعنوية كالنجاح في الامتحان، أو كسب معركة انتخابية إلى آخره من المصالح، والتي يشعر بأن أية إعاقة لأية مصلحة منها إنما هي إعاقة

لمصالحه هو الشخصية، وقد يمتد غضب المرء دفاعًا عن حقوق أسرته إلى مستقبل هذه الأسرة، فالواقع أن حياة الأفراد وحياة الأسر والمؤسسات الاجتماعية جميعًا تعتمد على ركائز زمنية ثلاث، وهي الماضي والحاضر والمستقبل.

ويبقى شيء أخير يضيف فاعلوه لدور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية، ألا وهو وعي الأسرة بمفردات كل مرحلة عمرية من مراحل حياة الأبناء، ومعرفة كيفية التعامل معها. فعلى سبيل المثال في مرحلة المراهقة يكون الفرد في حالة من الرفض لكل ماحوله محتجًا على جميع الأوضاع القائمة بالمجتمع، حيث يضيق بكل تقاليد المجتمع والأعراف والقيم الأخلاقية بل والدينية في بعض الأحيان، وكل ما يحد من حريته ويفرض عليه التزامًا من أي نوع.

وقد يتقلب المراهق فيما بين أقصى اليمين وأقصى اليسار، بين التدين الشديد والإلحاد أو الانحراف الظاهر دون خشية أو احترام لقيم المجتمع وآدابه، والتي لا تمثل له في النهاية سوى حالة من التخلف الحضاري.

والمثير للعجب أن التدين لدى المراهق يشير إلى رفض ماهو قائم بالمجتمع من أنماط وألوان سلوكية، والرفض نفسه نجده في الإلحاد أو الانحراف عمومًا، فهو في حالة غضب ضد كل ماهو قائم وموجود في المجتمع من أنماط سلوكية.

وكما تتصف مرحلة المراهقة بالرفض لكل الأوضاع السائدة، ومحاولاتها المستميتة لحل قيود المجتمع، نجد مرحلة الشباب لا تقل في جموحها عن مرحلة المراهقة، وإن كانت الأخيرة تتصف بميلها الشديد للحرية والاستقلالية عن كل الحدود والقيود المجتمعية.

وجدير بالذكر أن هناك فرقًا فيما بين وجود القيود التي تفرض على حرية المرء وتصرفاته، ووعي المرء بوجود تلك القيود وكراهيته لها، فكثيرًا ما تكون القيود موجودة وثقيلة على الأفراد والمجموعات، ولكن يكون هناك افتقار لديهم

لإدراك وجود تلك القيود كما يكونون مفتقرين إلى الإحساس الوجداني تجاهها. مما يفسر لنا على الجانب الآخر افتقار الموظف المنحرف إلى إدراك جرم انحرافه، وأنه لا يفعل الخطأ، بل على العكس يعتبر فساده أمرًا عاديًا في ظل مجتمع فاسد يتوارى بفساده خلف القيم والأخلاق الظاهرية، أو في ظلّ قيود خاطئة لا يفهم معنى لوجودها، وعادة لا يفيق إلا عند العقاب، فحينئذ يدرك مدى جرمه من الآثار المترتبة على جريمته من عقاب، بالإضافة إلى النظرة الدونية له من قبل المجتمع، وإن كان هذا لا يمنع ولا يحد من رفضه للمجتمع بكل مافيه من أعراف وتقاليد وقيم أخلاقية، ويرجع ذلك بالطبع إلى التنشئة الاجتماعية، ومعايير تحديد الصواب والخطأ بها، والمجتمع المثالي الذي يصبو إليه من وجهة نظره بالطبع، والتي تشكلت ملامحها بفضل الأسرة والمدرسة والمجتمع ككل[1].

دور المدرسة الأخلاقي:

قد يظن البعض أن المدرسة مؤسسة تعنى بتعليم الطالب المعارف والعلوم المختلفة فقط، وهذا هو الخطأ، فالمدرسة مؤسسة أخلاقية في المقام الأول ودورها مكمل ومتوازٍ مع دورالأسرة في التربية، "وعليها في سبيل ذلك خلق بيئة أخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقي للطلاب، وإلا عجزت عن النهوض برسالتها. إذن هناك علاقة طردية بين اهتمام المدرسة بالأخلاق وبين نجاحها في آداء رسالتها التعليمية وتحقيق الهدف الذي أُنشئت من أجله.

وعلى ذلك فعلى المعلمين إدراك الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم، أي يكونوا على وعي تام بمكانتهم كقدوة ثانية تأتي بعد قدوة الآباء، وحتى يأتي هذا الوعي بثماره المرجوة يجب أن يقترن بالالتزام الخلقي على مستوى الفرد (المعلم) وعلى مستوى الجماعة (المدرسة) ككل.

---

(1) على، أحمد جابر حسنين. (أبريل 2009)، (مرجع سابق).

إذن على المعلم أن يكون متمتعًا بأخلاقيات مهنته كمعلم ومربٍ، أي يمتلك معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي ترشد سلوكه أثناء أدائه الوظيفي، ومن جانب آخر تستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام المعلمين.

ويعود الاهتمام بالأخلاق المهنية بصفة عامة، وأخلاق المعلم بصفة خاصة لأهمية تلك الأخلاق في تحسين المجتمع، وفي جميع المجالات بتطبيق العدل وتكافؤ الفرص بين الجميع، وإقرار مبدأ الثواب والعقاب، وإسناد الأعمال للأكفأ، والتوجيه النافع لموارد المجتمع، والقضاء على الفساد بسد منابعه بتشجيع أصحاب المواهب والجهد الوفير، حتى لا يتحول المجتمع إلى جماعات من الانتهازيين، ويسيطر عليه الزيف والاحتيال، وإسناد الأمر إلى من يفسده.

يضاف إلى ذلك أن الالتزام بأخلاق العمل يحقق الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، خاصة الأسوياء منهم، حيث يذهب الحق إلى أصحابه، والعدل يسود في جميع المعاملات، خاصة التي تتعلق بحقوق الناس.

مما سبق وغيره الكثير يتأكد لنا أن دور المدرسة يتخطى الجانب التعليمي، ويمتد إلى صناعة مجتمع وتحديد معالم مستقبله، ومن ثم بقائه أو انهياره تبعًا لدرجة التحكم في الفساد والانحلال الأخلاقي، وحسبنا دليلاً أن فوائد الالتزام الخلقي هي في حقيقتها مقومات المجتمعات الصالحة، التي تضمن بصلاحها بقاءها على قيد الحياة قوية ومزدهرة ومتقدمة، تلك الفوائد التي يمكن أن نجملها في النقاط الآتية:

- الالتزام بأخلاقيات العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق ويزيد الإنتاج، وهو مايعود بالفائدة على الجميع.
- الالتزام الأخلاقي يدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.

- الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل والمنازعات أيضًا، حيث التمسك بالقانون الذي هو أولاً وأخيرًا قيمة أخلاقية.
- يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقيًا، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.
- إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً.

إذن على المعلم أن يعي دوره.. كقدوة حسنة، وكمسئول عن النمو الأخلاقي للتلاميذ. وعلى اعتبار أن المدرسة هي البيئة الثانية للطفل، وفيها يقضي جزءًا كبيرًا من حياته يتلقى فيها صنوف التربية والعلم والمعرفة، فهي عامل جوهري في تكوين شخصية الفرد وتقرير اتجاهاته وسلوكه، وعلاقته بالمجتمع الأكبر.

وقد لا يتوافر للطالب في بعض المدارس قسط من الحرية والشعور بالمسئولية، وقد لا يجد مكانًا ينمو فيه نموًا يتفق مع طبيعته وحاجاته، وفي مثل هذا المناخ قد يصاب التلميذ بالإخفاق والقلق، وقد تكون المدرسة حينئذ نقطة يتحول عندها الحدث الصغير إلى طريق الانحراف، هذا والحياة في المدرسة لها جوانب ثلاثة، قد تكون سببًا في انحراف الحدث، وهي:

- علاقة التلميذ بمعلمه.
- وعلاقته بزملائه.
- وعلاقته بمواد الدراسة وموضوعاتها.

فقد تسوء علاقة التلميذ بمعلمه لأسباب كثيرة، منها ما يتصل بالمعلم غير المؤهل الذي لا يعرف شيئًا عن سيكولوجية التلاميذ وخصائصهم الحسية والعقلية وسلوكهم الاجتماعي في أطوار نموهم.

وقد تكون علاقته بزملائه دافعًا للانحراف في مواضع كثيرة، منها سخرية زملائه منه لفقره، أو لعيب في خلقه أو تشويه وعجز في جسده، وهو أمر قد يثير الحقد والصراع في نفس الصغير، وقد يكون المخرج منه الانحراف بسلوك عدواني أو تعويض غير سوي مبالغ فيه أو في إقدامه على السرقة لمجاراة زملائه.

أما علاقة التلميذ بمواد دراسته، قد تكون أيضًا دافعًا للانحراف إذا استشعر الصغير بضعفه العقلي وعجزه عن مسايرة زملائه في الفهم والتحصيل، مما يشعره بالفشل والمرارة والإحباط، فضلاً عما يمكن أن يصيبه من عقاب وسخرية من معلميه أو زملائه أو تأنيب من والديه. وكما أن الضعف العقلي قد يدفع إلى الانحراف، فإن الذكاء الخارق والقدرات العقلية المتفوقة للغاية قد تكون هي الأخرى سببًا من أسباب الانحراف، وذلك في ظل غياب الوازع الديني والأخلاقي، وقد يحدث ذلك نادرًا وفي حالات لا يجد فيها الطالب متنفسًا لقدراته الخارقة، وما يشبع رغباته.

يضاف إلى ذلك السلبيات التي لا تزال قائمة في بعض قطاعات واقعنا التعليمي العربي، ومنها:

1- فقدان التوازن بين تعليم الصغار وتعليم الكبار، فلا تزال الأولية لتعليم الصغار على حساب تعليم الكبار في الوقت الذي ينبغي أن يكون للكبير الحق في التعليم بالقوة والمقدار نفسيهما في تعليم الصغار، خاصة عندما يكون الكبير في مرحلة خطيرة من عمره كمرحلة المراهقة، أو مرحلة الشباب التي تحتاج إلى اهتمام من الأسرة، ومن المدرسة على حدٍ سواء.

2- كما أن هناك فقدانًا في التوازن بين الكم والكيف، فلا يزال تغلب على واقعنا التعليمي سيطرة الكم على حساب الكيف، مما أدى إلى مضاعفة اختلال التوازن بين التعليم النظري والتعليم الفني في الوقت الذي تحتاج فيه

المجتمعات العربية إلى الفنيين المتخصصين والعمال المهرة المدربين القادرين على استيعاب تكنولوجيا العصر ومتطلباتها، خاصة في ظل ما يمر به العالم أجمع والعالم العربي بصفة خاصة من متغيرات دولية متلاحقة، خاصة في المجال الاقتصادي، وجميع المجالات تحت مظلة العولمة، والتي أضفت العالمية على كل نواحي الحياة من أبسطها حتى أعظمها.

تلك العولمة التي تولدت عنها شركات متعددة الجنسيات، وشركات عابرة يشكل إنتاجها مواصفات جودة عالمية. بالإضافة إلى أسواق عمل مفتوحة على مصراعيها أمام العمالة الوافدة من كل أنحاء الأرض، مما يفرض شكلاً معيناً على العمالة، أهم ملامحه المهارة وإدراك جميع المتغيرات التي طرأت على الساحة الاقتصادية، وعلى سوق العمل. فمن سلبيات العولمة قلة الطلب على العمالة غير الماهرة مما يزيد البطالة ثقلاً على ثقل.

3- فقدان التوازن بين الإصلاح الجزئي والإصلاح الشامل، إذ لا يزال يغلب على واقعنا التعليمي الاتجاه الجزئي في الإصلاح والحرص على تعديل الأشكال دون حدود وتغيير مضمونها بنظرة شمولية موسعة.

وعلى ضوء هذه السلبيات وغيرها فإن التربية العربية مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالأخذ بالنظرة الكلية إلى إصلاح التعليم دون الوقوف عند حد الإصلاح الهامشي، وسبيل ذلك الاتفاق على رؤى تعليمية عصرية تكون على مستوى التحديات والتصدي للمعوقات، بالإضافة إلى ضرورة تحقيق تكافؤ الفرص التعليمية، وذلك عن طريق:

- الإيمان بقيمة الفرد لذاته بحكم كونه إنساناً واعتباره غاية في ذاته، وليس وسيلة لغاية أخرى.
- الإيمان بالفروق الفردية بين الأفراد، وفي هذا فرصة لرقي المجتمع وتقدمه حيث المنافسة الشريفة، وحيث السعي الجاد لتنمية القدرات وتحسينها.

- الثقة في ذكاء الفرد، وأن لكل إنسان قدرات خاصة على التفكير والتمييز والتحليل.
- العمل على توفير مستقبل آمن للفرد بعد انتهائه من تعليمه وعدم تركه للظروف، مما يعطي الثقة للأجيال الجديدة في المستقبل المهني بالمجتمع، ومن ثم زيادة الإرتباط بالتعليم والتمسك به، بدلا من التسرب منه نتيجة عدم الثقة في جدوى التعليم من الناحية العملية والمادية في ظل ظروف المجتمع الاقتصادية.
- العمل على رفع كفاية الأفراد الفنية وتطويرأدائهم ليكونوا أكثر قدرة على الإنجاز المنتج النافع للمجتمع.

من كل ماسبق يتبين لنا أهمية دور الأسرة والمدرسة في تنشئة الفرد تنشئة صالحة. مما يصب في النهاية في مصلحة الفرد والمجتمع، بالإضافة إلى ذلك هناك دور المجتمع، وبيئة العمل في تكملة المنظومة الأخلاقية.

إن الأسرة بالنسبة للطفل بمثابة بوابة الخروج الأولى للعالم المحيط به، ثم البوابة الثانية وهي المدرسة، ثم الخروج إلى المجتمع الذي أجمع معظم العلماء على أن المناخ السائد فيه هو المسئول الأول عن تنمية ورعاية الإبداع، والمقصود بالمناخ هنا كل مايحيط بالفرد من مؤسسات ونقابات وجمعيات أهلية، وجميع وسائل الإعلام وجميع قوى المجتمع، وغير ذلك من الأمور التي تعمل على ترسيخ الأخلاق كمنظومة متكاملة. ويمكن لنا أن نجمل دورالأسرة في الجوانب الآتية:

1- توفير المناخ التربوي السليم لتنشئة الأبناء، ويعتبر الأسلوب الديمقراطي في التربية أفضل الوسائل، فهو أسلوب يحقق الأفكار الجيدة للأبناء، ويحترم فيهم حب الإستطلاع والإجابة عن استفساراتهم.

2- إعطاء الثقة للأطفال في أنفسهم ودفعهم إلى الاعتماد على النفس بتركهم يتصرفون بمفردهم في المواقف.

3- منح الأطفال فرص التجريب والممارسة والتخفيف من وطأة الإحباطات المتكررة التي يتعرض لها الطفل، كما يجب الاهتمام بما يمتلكونه من مواهب.

4- احترام الفروق الفردية لدى الطفل فلا نحقر أقل القدرات، ونزهو ونفخر بأعلاها، وذلك حتى لا يفقد الثقة بنفسه، ومن ثم يميل إلى الانطواء.

5- الحرص على أن تكون مهام الطفل في إمكانه واستطاعته.

6- مساعدة الطفل على القراءة والتفكير فيما يقرأ، وإنشاء مكتبات داخل المنزل والحرص على اقتناء الكتب المثيرة للخيال.

7- توفير الأمن النفسي، وإتاحة الخبرات الحية، والتوجيه السليم بما يساعد الطفل في تكوين مفاهيمه تكوينًا منتظمًا فعالاً.

8- تدريب الطفل على ممارسة النظام حتى وسط الفوضى، ولفت انتباهه إلى اللمسات الفنية داخل المنزل.

9- تزويد الطفل بالمعلومات الكافية عن المدرسة قبل التحاقه بها، بما يثير اهتمامه قبل أن تبدأ الدراسة.

10- تحلي الآباء بالقدرات الإبداعية تساعد أطفالهم على أن يقلدوا ويتوحدوا مع آبائهم في هذه القدرات.

11- الحديث مع الأطفال عن العلماء والقادة وأصحاب الفكر الذين أثروا الحياة الإنسانية بإبداعاتهم.

أما بالنسبة لوظيفة المدرسة، فهي مزدوجة: تربية وتعليم، وكما نلاحظ فإن التربية تسبق التعليم، وأكاد أزعم أن التربية الصحيحة هي المدخل السليم إلى التعليم

الجيد. إنك إذا أحسنت تنشئة الطالب خلقيًا، فالأرجح أنه سيكون أكثر إقبالاً على التعلم، وأكثر قدرة عليه، فالتربية الخلقية مطلوبة لذاتها، ومطلوبة كوسيلة لتحقيق التعلم الأفضل.

لهذا فإن مسئولية المدرسة الأساسية هي بناء الطالب خلقيًا، وبالتالي تكون المدرسة مؤسسة أخلاقية بالطبيعة، وعليها خلق بيئة أخلاقية مناسبة لتحقيق النمو الخلقي للطلاب، وإلا عجزت بالضرورة عن النهوض برسالتها.

والسؤال: بيئة مدرسية أخلاقية، كيف؟

فاقد الشيء لا يعطيه.. هذا مثل قديم وبسيط يلخص أهمية أخلاقية البيئة المدرسية، وذلك وفقًا لما يلي:

1- الوعي بالأثر الخلقي: يجب أن يدرك جميع المعلمين الآثار الأخلاقية لكل سياساتهم وتصرفاتهم وأقوالهم، إن المدير إذ يعدل بين المعلمين ينشر ثقافة العدل، والمعلم إذ يميز بين التلاميذ يحارب ثقافة العدل. ولو حدث أن طالبًا حرم من المكافأة لصالح طالب آخر بغير حق، فإن الأثر الأخلاقي المترتب على ذلك يتجاوز الطالب المظلوم، إلى الطالب المميز، إلى المعلم المسئول، إلى باقي المعلمين والطلاب، إلى إدارة المدرسة، بل إلى المجتمع كله نهاية الأمر.

   هذا الوعي الأخلاقي بالآثار الأخلاقية لكل ما يجري بالمدرسة أمر مهم وضروري بين جميع المعلمين.

2- الالتزام الخلقي: المقصود هنا أن الوعي بحجم ونوع الآثار الخلقية للتصرفات لا يكفي لخلق البيئة الأخلاقية بالمدرسة، وإنما أن يتطور الوعي إلى الالتزام. أي أن يصاحب الالتزام الخلقي ما نحققه من وعي خلقي، والمطلوب هنا هو التزام خلقي على مستوى الفرد، وعلى مستوى

المجموع، فيقبل المعلم ويتحمل مسئوليته بشأن أخلاقياته هو كفرد، وبشأن أخلاقيات المدرسة ككل.

ولكن لماذا تزداد أهمية الأخلاق في المدرسة؟

لقد أوضحت أهمية أخلاقيات العمل ما نستفيده بصفة عامة من الالتزام الخلقي – وهو ينطبق كله على المعلمين – ذلك أن مهنة المعلم لها خصوصيات إضافية تزيد في أهمية الالتزام الخلقي للمعلمين؛ وهي:

1- المعلم قدوة لتلاميذه.

2- المعلم مسئول عن النمو الخلقي لتلاميذه.

3- عملاؤنا صغار، وتمثل هذه الخصوصية صعوبة حقيقية في عمل المعلم، بل قد يثار الجدل بالفعل حول من هم عملاؤك؟، هل هو الطالب فقط، أم الأسرة، أم الجهات التي سيعمل فيها بعد التخرج، أم المجتمع الواسع الذي سيستقبل هذا الطالب، أم من بالتحديد؟

من الذي يقرر مستقبل الطالب حقيقة؟، ومن له الحق الطبيعي في ذلك؟، ولا يخفى علينا احتمالات التعارض، ومدى التعارض في الرؤى بين مختلف الأطراف، وبالتالي التعارض في توقعات الأطراف المختلفة منك كمعلم فيما تفعله مع الطالب.

والواقع أن هناك تضاربًا في الرؤى بين الأطراف المختلفة صاحبة المصلحة في المهن الأخرى (كالطب أو الهندسة أو المحاسبة)، ولكن المسألة في التربية أكثر صعوبة لأن الاختلاف لا يكون فقط حول تحديد مصلحة الطالب، وإنما أيضًا حول من له الحق في تحديد هذه المصلحة.

من هنا كان المصدر الثالث لخصوصية عمل المعلم في تعامله مع القضية الأخلاقية.

ومن الأخطاء الشائعة، إخلاء مسئولية المعلم عن القضايا الأخلاقية، وعن تقرير ما هو خطأ، وما هو صواب، ويرد على ذلك بإبراز أمرين:

الأول- إن المدرسة تتكون من مجموعة من المعلمين والطلاب وأولياء الأمور والإدارة التعليمية، وكل من هذه الأطراف له دور في تكوين ثقافة المدرسة التي تقرر المعايير الأخلاقية، والمعلم - فردًا كان أو مديرًا - هو شريك في تحديد أخلاق العمل بالمدرسة.

الثاني- إنه بافتراض وجود ميثاق أو قواعد عامة للسلوك الواجب على المعلم من الناحية الأخلاقية، فمن الطبيعي أن هذا الميثاق، أو هذه القواعد العامة تترك مساحة كبيرة لتقدير المعلم، وبالتالي فهو الذي يتخذ القرار بشأن ما هو أخلاقي، أو غير أخلاقي في إطار هذه القواعد العامة، بل إن التطبيق الخاطيء للقواعد العامة يفرغها من مضمونها وحكمتها ويحولها إلى إجراء شكلي بلا غاية أو نتيجة"[1].

ويمكن تحديد مسئوليات المدرسة في النقاط التالية:

1- ضرورة الاهتمام بمدارس الحضانة لأنها توفر للأطفال مجالات إيجابية للعب مع غيرهم من الأطفال.

2- مسئولية المدرسة في التعرف على الموهوبين واكتشافهم وصقل موهبتهم، والتي تعد من أهم مصادر الثروة والقوة في المجتمع.

3- الاهتمام بالتعليم وتطويره منهجًا وأسلوبًا، خاصة العلوم والرياضيات، وجعل التلميذ أساس العملية التعليمية، وإتاحة الوقت للمناقشة الحرة، بالإضافة إلى التوسع في استخدام تكنولوجيا التعليم.

---

(1) عفيفي، صديق محمد. (مرجع سابق)، ص ص 8، 10، 13، 25 - 26.

4- يجب عدم إغفال القدرات الخاصة للطلاب وملكاتهم، وضرورة أخذها في الاعتبار عند تنفيذ ما يسمى بالتنسيق، وأن لا يكون الأساس في دخول الجامعة المجموع فقط، والذي يتحدد حسب حاجة الكليات من الطلاب، والتي يضيع في دائرتها الكثير والكثير من أصحاب المواهب في كل المجالات.

5- الاهتمام بإعداد مرشد أو اخصائى نفسي تربوي داخل المدرسة ليتمكن من اكتشاف الموهوبين ورعايتهم.

6- تنمية روح العمل الجماعي وتوضيح أهميته في جميع المجالات، وبخاصة مجالات الإبداع الفكري والعلمي، مما يشجع الإبداع نظرًا لتبادل الأفكار والتجارب والمعلومات بين أفراد الجماعة.

7- ضرورة إعادة تأهيل المعلمين، فهم حجر الزاوية في إصلاح التعليم، والأخذ بكل الطرق التي تحقق الارتقاء بهم ماديًا وأدبيًا ومهنيًا مع توفير المكانة والتقدير المناسبين لعملهم، والمسئولية الملقاه على عاتقهم.

الإدارة وأخلاقيات العمل:

إن على الإدارة دورًا هامًا في نشر وترسيخ أخلاقيات العمل في نفوس العاملين، وذلك بخلق المناخ التنظيمي المشجع، ولا يمكن أن نغفل دور القيادة الديمقراطية، التي تملك القدرة على تفجير طاقات العطاء للعاملين وتحترم مبادراتهم الفردية على اعتبار أنهم شركاء في المنظمة.

وبالرغم من أن الأسلوب الديمقراطي يظهر سهلاً وجذابًا في البداية، لكن من الصعب تنفيذه لأنه يتطلب قادة يؤثرون الصالح العام على المصالح الشخصية، والذين يفكرون على المدى البعيد، بالإضافة إلى تميزهم بالجرأة في إحداث التغيير والدفاع عن قناعتهم بضرورة هذا التغيير، ولكن للأسف أغلب القادة يؤثرون

السلامة بترك الأمور على ماهي عليه، حتى ولو كانت فاشلة خوفًا من العقاب، وخاصة أن نظام العاملين يسير في دائرة الأقدمية، ولا مكان للمبدعين أو الصف الثاني كما يدعون. فالمعايير واللوائح تقف حاجزًا أمام التطوير المنشود، فالإصلاح يدور في دائرة لا مخرج منها ولا سبيل، طالما أن الإدارة تسير بفكر القرن الماضي الذي لا يتفق مع ثورة المعلومات والتكنولوجيا التي أرست قيم الابتكار والإبداع في ثقافة المؤسسات، كما ظهرت قيمة رأس المال الفكري فوق كل الموارد المسئولة عن الابتكار والإبداع، ولا يمكن تفعيله إلا من خلال تحرير طاقات الخلق والإبداع في إطار بيئة إدارية تتصف بالديمقراطية والولاء والانتماء والعدل والمساواة، ومن ثم توفير البيئة المناسبة لنمو الأخلاقيات المنشودة.

ويمكن أن نجمل دور القادة في الإجراءات الآتية:

1- يجب على المنظمة أن تختار أفرادًا مبدعين ليشكلوا العناصر البشرية لتحقيق الأهداف.

2- قيام المنظمة بدور قيادي تجاه المجتمع من منطلق المسئولية الاجتماعية وخلق كوادر مبدعة.

3- الأخذ بأسلوب التفويض الذي يعد مدخلاً من مداخل الإبداع.

4- إتاحة الفرصة للتعبير عن الأفكار دون حجر، وتشجيع العاملين على المشاركة الفعالة في حل المشكلات.

5- تخصيص نسبة من ميزانية المنظمة لتنفيذ التجارب المبتكرة.

6- على المنظمة أن تربط أهدافها بأهداف العاملين فيها قدر الإمكان.

7- الحد من كثرة المؤتمرات غير الفعالة، التي لا تقدم آراء ومقترحات مفيدة، بل تكون توصياتها عادة جاهزة قبل المؤتمر!.

8- يجب أن تعمل المنظمة على اكتشاف أصحاب المواهب من العاملين بهـا، وتدريبهم دون النظر إلى درجاتهم الوظيفية، والمعايير الهلامية التي تخاصم المنطق في كثير من الأحيان، واللوائح العتيقة المحيطة بهم.

9- يجب أن تقتنع المنظمة ممثلة في قياداتها أن التطوير لا يشمل فقط المبـاني والمنشآت والمعدات والأجهزة فقط، بل يجب أن يشمل التنمية البشرية ويبدأ بها.

10- إذكاء روح التنافس الشريف بين الأفراد من خـلال المسـابقات العلميـة والبحثية وإقرار ما يعرف بلوحة الشرف للمتميزين من العاملين، مع جعل جائزة للموظف المثالي خلقًا وأداءًا وتميزًا والتزامًا[1].

وعلى الدولة دورها أيضًا من خلال:

- توعية الأسر بطرق وأساليب التربية الصحيحة، وطرق الحفاظ على قـوام الأسرة واستقرارها.
- ضرورة إعادة دورالتربية للمدرسة ليكون من أهم أدوارها، إلـى جانـب دورها التعليمي.
- القضاء على سلبيات التعليم القائمة، والسعي إلى إصـلاحه بمـا يتناسـب والمتغيرات الدولية المتلاحقة.

---

(1) شتا، السيد على (2004). المختلسون من المال العام، المكتبة المصرية، (الإسكندرية).

- عكاشة، محمود فتحي؛ محمد شفيق زكي (1997). مدخل إلـى علـم الـنفس الاجتمـاعي، المؤلف، (القاهرة).
- أسعد، يوسف ميخائيل (1987). سيكولوجية الغضب، الهيئـة المصـرية العامـة للكتـاب، (القاهرة).
- أحمد، لطفي بركات (1989). التربية والتنمية، مكتبة النهضة المصرية، (القاهرة).

- توعية المعلم بدوره الأخلاقي في حياة التلاميذ، وأنه مسئول عن استقامة المجتمع أو انحرافه، وأنه ليس كغيره من العاملين لأن أثره يدوم إلى ما بعد مرحلة عمله.

- تطوير نظام التعليم فيما قبل المرحلة الجامعية بالشكل الذي يتيح الفرصة لميول الطلاب نحو فرع من فروع العلم، ويفتح المجال أمام دراسة مايحبونه من علوم.

- توفير فرص العمل المرتبطة بمراحل التعليم المختلفة، بدءًا بمرحلة محو الأمية والتي تعد الأساس الأولي في عملية تنمية المجتمع، فهي في صورتها البسيطة أول وسيلة من وسائل توصيل رسالة المجتمع إلى الأفراد، مرورًا بمراحل التعليم الأخرى، مع زيادة الاهتمام بالتعليم الفني.

- ضرورة أن تتفق قرارات وسياسات القادة مع الاتجاه العام للدولة، حتى يثق الموظف العام بمكان عمله بصفة خاصة، ويصدق سياسة دولته بصفة عامة.. فمثلا حينما يكون اتجاه الدولة خلق صف ثان من العاملين، تمهيدًا لتحملهم المسئولية فيما بعد، وتأتي قرارات القادة مغايرة لهذا الاتجاه بأن تنتهج معايير خاطئة تمنع المجتهد من العاملين من اكتساب المهارات الجديدة في العمل بحجة أن هذه (المعايير) لا تنطبق عليهم – فهذا يخلق حالة من الإحباط قد تؤدي إلى تحول المجتهد إلى مهمل، والحريص على أدوات عمله إلى مبدد لها، وبذلك نفقد جيلاً جديدًا من العاملين الأكفاء.

- ضرورة اهتمام الدولة بمن أعطوا في سبيل بلدهم في جميع المجالات، بتوفير الرعاية لهم، والحديث عنهم في وسائل الإعلام المختلفة، حتى يكونوا القدوة للأطفال، فليس من المنطقي أو المفيد أن تهتم وسائل الإعلام بالحوادث والقتلة وتهمل من بذلوا كل غال ونفيس في سبيل بلدهم.

- الاهتمام بأصحاب المواهب والعمل على تنميتها وعرضها بالشكل اللائق.
- على المنظمات عمل جائزة الموظف المثالي لتشجيع الأفراد على تحري الالتزام الخُلقي والمهني، تُعطى لكل متميز في إدارته على جميع المستويات.
- رصد جائزة للمتفوقين من أبناء العاملين في الشهادات العامة، مما يؤدي إلى تنمية اهتمام الطلبة بالتعليم، وإبراز قيمته ومدى اهتمام المجتمع به، وبالمتفوقين فيه.
- طرح مشروعات تطوير العمل على العاملين، وإتاحة الفرصة أمام من لديه مقترحات وأفكار لعرضها في صورة ورقة عمل، أو ما شابه ذلك.

ملخص الفصل الثالث:

إن التعرف على مفهوم الصراع النفسي داخل الإنسان، وأثره في توجيه سلوكه نحو الخير أو الشر، وكيفية تحقيق التوازن في الشخصية كمدخلين رئيسين لدور المجتمع في صناعة الأخلاق، لهو المحرك الأساسي لدور المجتمع نحو تفعيل أخلاقيات العمل وترسيخها في نفوس الناس.

فالشخصية السوية هي التي يتوازن فيها البدن والروح، وتشبع فيها حاجاتهما معًا في الحدود التي رسمها الشرع، والتي تتمسك في الوقت نفسه بالإيمان بالله، وتؤدي العبادات، وتقوم بكل ما يُرضي الله تعالى وتتجنب كل ما يغضبه. حيث إن الشخص الذي ينساق وراء أهوائه وشهواته شخص غير سوي، وكذلك فإن الشخص الذي يكبت حاجاته البدنية ويقهر جسمه ويضعفه بالرهبانية المفرطة والتقشف الشديد، وينزع إلى إشباع حاجاته وأشواقه الروحية فقط، هو أيضًا شخص غير سوي، وذلك لأن كلاً من هذين الاتجاهين المتطرفين يخالف الطبيعة الإنسانية، ويعارض فطرتها، لذلك لا يمكن أن يؤدي أيًا من هذين الاتجاهين إلى تحقيق ذاتية الإنسان الحقيقية، كما لا يمكن أن يؤدي بها إلى بلوغها الكمال الحقيقي.

إن أغلب تعريفات أخلاق العمل، أو البعد الأخلاقي للعمل، قد اتفقت على تأثير كل فرد وقيمته على نظرته، أو سلوكه تجاه أمر معين وفي وقت معـين، فـأخلاق العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد، ومن ثم يتولد من تلـك الأخلاقيـات، نمط سلوكي إداري في المؤسسة التي يعمل بها قد يكون أخلاقيًا أو غير أخلاقـي، فالتركيز من خلال هذا المنظور يكون على القيم التي يتحلى بهـا الفـرد وكيفيـة صياغتها.

وذلك هو محور الأخلاق، فما من سلوك نقوم به إلا وله أثره على الفرد نفسه، وعلى أسرته، ومن ثم على المجتمع ككل، وطالما أن العالم الآن أصـبح كالقريـة الصغيرة، ليست فيها حدود بين البشر، فقد ينسحب هذا الأثرعلى المجتمع الـدولي، فما نراه من حروب ودمار من أجل مصالح دنيوية فارغة، وما نشهده من أمراض مجتمعية خطيرة، يؤكد لنا أن التنشئة الاجتماعية، وطبيعة التعليم، وما يتم زرعـه في نفوس الناس، والإنفلات في إشباع الغرائزوالنوازع الفطرية دون وازع دينـي، أو أخلاقي كلها أمور تقف وراء ما نحن فيه من صالح الحال، أو سوئه.

الفصل الرابع

دور الفقــر

في صناعة الفساد الإداري

تعريف الفقر:

الفقر في اللغة يعني: ضد الغنى، وذلك أن يصبح الإنسان محتاجًا، أو ليس له ما يكفيه[1]، كما يعني أيضًا العوز والحاجة. والمفـَاقِرُ: وجوه الفقر، ويقال: سد الله مفاقره: أي أغناه[2].

وبالرغم من هذا التعريف اللغوي، فإن المرء يحتار حينما يريد أن يُعرّف الفقر تعريفًا جامعًا مانعًا، وذلك لتغير طبيعة الفقر، وتداخله مع الأمراض المجتمعية الأخرى كالجهل، والبطالة، والمرض، والتأخر العلمي والتكنولوجي، والعادات والقيم السائدة في كل مجتمع، بالإضافة إلى أن طبيعة اختلاف المجتمعات تفرض اختلافًا على كل ما يمر به المجتمع من أحداث وأمور تتباين بين الشدة واللين، فيما يتعلق بأثرها حسب طبيعة المجتمعات ذاتها، وحسب احتياجات الفرد فيها ومعدل كفايته. كما يعتبر مفهوم الفقر مفهومًا مراوغًا، حيث تتعدد تعريفاته بتعدد الكُتّاب والباحثين، وباختلاف الثقافات وتنوع الأيديولوجيات الفكرية، فربما كان هناك فقراء بقدر ما توجد دلالات متعددة للكلمة، وبقدر عدد البشر وتوقعاتهم، فلغات العالم تتنافس، بعضها مع بعض في عدد الكلمات التي تشير إلى ظروف الفرد المرتبطة بالمدركات المختلفة للفقر.

أما على أرض الواقع، فليس هناك تعريف موحد للفقر في كل الثقافات، بل قد لا تعتبر كل الثقافات الفقر عيبًا. فالفقر لم يكن ولفترة طويلة من الزمان – وفي العديد من حضارات العالم – نقيض الغنى، وخاصة أن هناك الفقر الاختياري: أي أولئك البشر الذين رفضوا زخرف الحياة والمظهر، وانطلقوا يسبحون في ملكوت الله (مثل المتصوفة).

---

(1) اليسوعي، لويس معلوف (د.ت). المنجد في اللغة والأدب والعلوم، المطبعة الكاثوليكية، (القاهرة).

(2) مصطفى، إبراهيم؛ وآخرون (1961). المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، ج 2، (القاهرة).

وحديثًا ومع اتساع الاقتصاد التجاري اكتسب الفقر صفته الاقتصادية، وأصبح الفقير هو من ينقصه المال والممتلكات التي يحوزها الغنى، فيصير الفقــر عيبًــا، وبعدئذ يصير مرضًا يذل من يصاب به ويجب علاجه.

وقد حدد بعض الباحثين ثلاثة أبعاد لمفهوم الفقر، وهي:

البعد الأول– الماديات، وهي تلك الأشياء التي نعتبر نقصها فقرًا.

البعد الثاني– إدراك المرء لحالته، فالمرء يعد فقيرًا فقط عندما يحس وجود النقص في إحدى تلك الماديات أو كلها – أو كما يقولون: الملك من لم ير الملك – أي أن الإنسان لا يشعر بفقد الشيء، إلا إذا أدركه وعرفه حق المعرفة، فلن يشعر الإنسان بقلة ما يملكه إلا إذا رأى الكثير عند غيره، وطالمــا أنه لا يرى تلك الحقيقة فهو غني يملك كل شيء في مــدار معرفتــه!. ولكن في ظل ما نعيشه من إعلام ودعاية ملأت السمع والبصــر عــن مغريات الحياة، أصبح الفقراء على علم بفقرهم، وبأنهم لا يملكون شيئًا مما يملكه غيرهم من البشر المعتيين بتلك الدعاية، كإعلانات القصــور والشقق الفاخرة، والمنتجعات السياحية، والسيارات الفارهة، وهي ليست موجهة إلى سكان غير سكان الأرض. معنى ذلك، أن في أوطانهم مــن يملك ثمن هذه الأشياء، بل إن هناك إقبالاً على شرائها، فكيــف يقتنــع الفقير أن بلده فقير، وأن هذا هو حال الجميع!!.

البعد الثالث– كيف يرى الآخرون الفقير، حيث قد يختلف إدراك الفقير لحاله حسب رؤية الآخرين له، ويترتب على هذا الإدراك رد فعل الآخــر تجــاه الفقير من تقديم صدقة أو مساعدة، أو حتى عدم التدخل نهائيًا[1].

---

(1) طايع، محمد سلمان (2010). الفقر وأساليب قياسه وطرق التغلب عليه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية – ندوة التنمية الريفية وسيلة الحكومات لتحقيق التنمية الشاملة، مايو 2007 ، (القاهرة).

وعندما تتكامل هذه الأبعاد تكاملاً كليًا أو جزئيًا، يتبلور معنى الفقر في صورة تقريبية، قابلة للزيادة أو النقصان، لذلك تفرعت مفاهيم الفقر وتنوعت، ونـرى أن أقربها إلى معنى الفقر هو: تدني الدخل بشكل تتحقق معه حالة حرمان من إشـباع المطالب الضرورية لحاجات الحدث، كالغذاء الكافي الصحي والمناسب، والمسـكن الصحي، وإشباع حاجات البدن، والوقاية العلاجية واحتياجات التعليم، إلى غير ذلك من الاحتياجات الأساسية التي تعرقل النمو والتربية السليمة للصغير.

ويذهب (كتيليه Quetelet) إلى أن الاعتبار المهم في دخل الإنسان، ليس هو مدى ملاءمة هذا الدخل لمتطلباته وحاجاته الأساسية فقط، بل هو مـدى الإحسـاس بالقناعة والرضا والشعور بالأمن والإشباع، فالفقر مسألة نسبية تتفاوت بين الأفراد والشعوب، ولا يعني اتسام فرد أو جماعة أو مجتمع بالفقر، أن الجريمـة تتفشـى بالضرورة بينهم، فالعلاقة بين الجريمة والفقر هي في أغلب الأحوال علاقة غيـر مباشرة، وبعبارة أخرى: قلما يكون الفقر هو العامل الأساسي، بل هو مجرد عامل مساعد للتكوين الإجرامي لدى البعض ممن لهم استعداد للانحـراف، أمـا الفقيـر الصالح فلا يُقبِل على الجريمة مهما اشتدت وطأة العوز وأسباب الفقر ونتائجه[1].

وبالرغم من ذلك.. نرى أنه لا يمكن تهميش دور الفقر في ارتكـاب الجـرائم واعتباره مجرد عامل مساعد، وخاصة أن الإنسان المعاصر يمر بحالة من التغريب عن قيمه وتقاليد مجتمعه، والأخطر من ذلك عن تعاليم دينه، نتيجة فوضى الفتاوى والاختلافات بين الفقهاء، وبين مدعي الفقه، وما يواكبها من تعصب للـرأي ممـا جعل الناس – خاصة الشباب – في حالة من البلبلة جعلتهم يبتعـدون عـن الـدين وتعاليمه، بالإضافة إلى التنشئة السيئة الناتجة عن الفقر، ولا شك أن تربيـة الفـرد على الاحتياج والعوز نتيجة فقر أسرته، الذي يعد معوقًا أمام تحقيق رغباته وإشباع

(1) شفيق، محمد (د.ت). الجريمة والمجتمع.. محاضرات في الاجتماع الجنائي والـدفاع الجنـائي، المكتب الجامعي الحديث، (الإسكندرية).

احتياجاته الأساسية، يجعل منه إنسانًا ناقمًا حاقدًا على الجميع الفقراء والأغنياء على حدٍ سواء، مما يؤهله لارتكاب الجريمة. وكم من الجرائم التي سمعنا أو قرأنا عنها كانت وليدة اللحظة، أي أنها غير مرتبة من قبل مرتكبيها، ولا سيما أن الإنسان ليس مجرمًا بطبعه. لذلك على المجتمع بكل فئاته أدوار ومسئوليات في سبيل القضاء على كل ما يشجع على الانحراف وارتكاب الجرائم، ويأتي القضاء على الفقر على رأس تلك الأوليات والمسئوليات، حيث إن دور الفقر في ارتكاب الجرائم لا يبدأ عند حدوث الجريمة، أو الترتيب لها كما يعتقد البعض، بل هو دور أساسي يبدأ من التنشئة، ويستمر حتى تتوافر الظروف لارتكابها.

مفهوم الفقر في الإسلام:

ينظر الإسلام للفقر على أنه آفة يجب محاربتها بكل الطرق، ومرض مجتمعي يجب علاجه، وذلك لما له من آثار قد تدفع المجتمع إلى مصائب وكوارث أخرى لا تقل عن الفقر شدة وقسوة.

لذلك ليس من المقبول النظر إلى الفقر على أنه أمر حتمي وقضاء الله الذي يجب علينا التسليم به، والركون إليه كجزء من مفهوم خاطئ عن الرضا، فالرضا هو قبول الواقع كما قدره المولى (عز وجل) دون تدخل من البشر، كأن تكون موارد الدولة قليلة بالفعل، لا تكفي إلا حد الكفاف، وهنا يكون الفقر على الجميع، أما إذا كان الفقر يقف وراءه سوء استغلال للموارد، أو ظلم في توزيع الدخول والثروة في المجتمع. فالرضا هنا ليس له مكان، والصمت إنما يعبر عن خنوع للظلم، وترك الحقوق لمن ينهبها، وفي النهاية نجد أن سلوك الرضا الذي انتهجناه هو في حقيقته ذنب عظيم سوف يحاسبنا عنه المولى (عز وجل)!.

ومن العجيب أننا نقر الفقر كأنه قدر محتوم، لا ينبغي الفرار منه، وفي الوقت نفسه نجد أن الشريعة الإسلامية تأمرنا بإعمار الأرض، وتحقيق انتظام سيرها كما

أراد الله لها أن تكون، كما أمرتنا بالعمل، والإنفاق في سبيل الله بكل الصور التي قررها الشرع كالزكاة، والصدقة، ومساعدة المحتاجين، ولا ندري كيف تتحقق هذه الأوامر في ظل مفهومنا الخاطئ عن الفقر.

وإن كنا نعطي العذر لبعض أصحاب هذا المفهوم الخاطئ عن الفقر؛ حيث عاشوا في فترات زمنية صوّر فيها الساسة "الفقر" على أنه طوق النجاة من آفات المجتمع وأمراضه!، فقد استخدم بعض الولاة ما يملكونه من وسائل دعاية – وعلى رأسها السينما – في إقرار هذا المفهوم الخاطئ، وقاموا بربط الغنى بالأمراض الفتاكة، وانحراف الزوجات، وانجراف الأبناء إلى الإدمان، وفعل الموبقات، وقد صدق البسطاء حينها هذه الإدعاءات، رغبة منهم في إيهام أنفسهم بأنهم في نعمة لا تضاهيها أية نعمة، ولم يلاحظوا أن من يأمرونهم بهذا الاعتقاد يعيشون في القصور، ينعمون بثروات هي في حقيقتها ثروات الشعب، وأيضًا من منطلق مفهوم "الملك من لم ير الملك".

أما الآن فلا عذر لهؤلاء في ظل الوعي الديني والدنيوي نتيجة انتشار مايعرف بعصر السماوات المفتوحة، وانتشار الفضائيات، والإنترنت، وغير ذلك من وسائل الإعلام.

لقد بلور الإسلام أهمية المال في إقامة الدين والدنيا، فهو أساس القوة، ومن الأمور التي فطر الإنسان على حبها، قال تعالى:

﴿زُيِّنَ لِلنَّاسِ حُبُّ الشَّهَوَاتِ مِنَ النِّسَاءِ وَالْبَنِينَ وَالْقَنَاطِيرِ الْمُقَنْطَرَةِ مِنَ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ وَالْخَيْلِ الْمُسَوَّمَةِ وَالْأَنْعَامِ وَالْحَرْثِ ذَلِكَ مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَاللَّهُ عِنْدَهُ حُسْنُ الْمَآبِ﴾[1]

---

(1) سورة آل عمران: 14.

وفي هذه الآية "يخبرنا تعالى عما زين للناس في هذه الحياة الدنيا من أنواع الملاذ من النساء والبنين، وحب المال كذلك، تارة يكون للفخر والخيلاء والتكبر على الضعفاء وهذا مذموم، وتارة يكون للنفقة في القربات وصلة الأرحام ووجوه البر والطاعات، فهذا ممدوح محمود شرعًا، وفي قوله ﴿ذَلِكَ مَتَاعُ الحَيَاةِ الدُّنْيَا﴾، أي إنما هذا زهرة الحياة الدنيا وزينتها الفانية الزائلة"[1].

ومن الآيات التي تدل أيضًا على دافع التملك، قوله تعالى:

﴿وَتُحِبُّونَ الْمَالَ حُبًّا جَمًّا﴾[2]

ومن هذا يتضح لنا "أن دافع التملك من الدوافع التي يسعى الإنسان فيها إلى تحقيق المتعة لنفسه، وللتنشئة الاجتماعية أكبر الأثر في تشكيل هذا الدافع، يضاف إلى ذلك البيئة المحيطة وطبيعة العصر الذي يعيش فيه الإنسان، فعصر الرسول (صلى الله عليه وسلم) يختلف عن العصر الحالي، الذي يعج بالمادية وحب التملك، وقد زاد الأمر لدرجة الشذوذ في سلوك الإنسان نحو التملك، وهنا تبرز أهمية الرجوع إلى الدين، وإلى دستوره الأول الصادق المنزه عن الخطأ والهوى – القرآن الكريم – والذي تحدث فيه المولى (عز وجل) عن النفس البشرية بما فيها من دوافع فطرية / فسيولوجية، ودوافع مكتسبة / نفسية واجتماعية، تواجدها يتطلب الاعتماد على الدوافع الفطرية، ثم تهذيب السلوك الإنساني الناتج عن تلك الدوافع.

ومن أجل إشباع تلك الغريزة قدّم الإسلام الوسائل للإنسان حتى ينجو من الفقر، ويأتي العمل على رأس هذه الوسائل، وقد حث عليه الإسلام لما فيه من خير للفرد وللمجتمع بإعمار الأرض، عن طريق الاستثمار الجيد للموارد التي أنعم بها

---

(1) الصابوني، محمد على (د.ت). مختصر تفسير ابن كثير، دار الصابوني، ط7، (القاهرة)، ص ص 269، 270.

(2) سورة الفجر: 20.

المولى (عز وجل) علينا، وقد قرن الإسلام العمل بالعبادة، واعتبر العمل والسعي من الصدقات، كما حث على المهن والحرف النافعة للمجتمع كالتجارة؛ التي اشتغل بها الرسول الكريم (صلى الله عليه وسلم)، والزراعة، وجميع الحرف والصناعات كالحدادة، والنجارة، ورعي الغنم، وهي حرف وصناعات سبقنا إليها الأنبياء والرسل عليهم السلام، كقدوة لنا، وترسيخ لقيمة العمل في نفوس البشر من بعدهم.

فالإسلام لا يقر الثروات أو الملكيات الغير المشروعة التي جاءت عن طريق غير العمل الشريف الذي ترتضيه الشريعة، كالرشوة، أو القمار، أو الربا، أو التجارة في الخمر، وغير ذلك من الأنشطة المحرمة شرعًا. كما حرم الإسلام التسول والشحاذة والنصب وأكل مال الناس بالباطل، وفي المقابل نهى الإسلام أيضًا عن التصدق على غير المحتاجين، وكل ذلك تدعيمًا للعمل وقيمته.

وفي سبيل ذلك أيضًا جعل الإسلام على الدولة – ممثلة في ولى الأمر – توفير فرص العمل لمن لا عمل له، وتحديد الأجور الكافية لسد حاجات الإنسان، أو ما يعرف في الإسلام بحد الكفاية، أو ما يعرف الآن بالحد الأدنى للأجور، سواء في القطاع الذي تشرف عليه الحكومة أو في القطاع الخاص، ولا يمكن إهمال دورها في تدريب وتأهيل من هم في سن العمل مهنيًا حسب تخصصاتهم، بالإضافة إلى التدريب التحويلي حسب حاجة الدولة من المهن والأنشطة المختلفة"[1]

وتأتي صعوبة تعريف الفقر من كونه شيئًا نسبيًا في المجتمع، فالمحروم من شيء ما هو فقير بالنسبة لمن يملكه، والتفاوت في الرزق هو من السُنن الإلهية، ليكون الناس جميعًا بعضهم في خدمة بعض، فلو امتلك كل الناس الأشياء نفسها، فلن يعمل أحد عند أحد، مثل أن يمتلك الجميع المال بالقدر نفسه، فمن منهم سيسخر الآخر لمساعدته؛ وهذا هو معنى السخرة – أي التعاون وليس الاستعباد – حتى

---

(1) نجاتي، محمد عثمان (1982). (مرجع سابق)، ص 40.

يستقيم الكون، ويعيش المجتمع في راحة وطمأنينة بعيدًا عن منغصات الحياة المعتادة، فلكل منا قدرات معينة يفتقدها غيره من الناس الذين يلجأون إليه للاستفادة بها في تسيير حياتهم، مما يأخذنا إلى نظرة المجتمع السيئة لبعض المهن، مثل عامل النظافة، وعامل الصرف الصحي (السباك)، وغير ذلك من المهن الشريفة، التي لولا وجودها لكان للكون شكل آخر غاية في السوء والقذارة، ولنا أن نتخيل بيوتنا الفخمة، أو المتواضعة على حدٍ سواء وهي مملوءة بالقاذورات، ومياه الصرف الصحي، تلك الحياة التي لا يمكن تحملها حتى ولو امتلكنا كنوز الأرض، فليست هناك مهنة سيئة وأخرى جيدة، لذلك على المجتمعات العربية والإسلامية أن تغير نظرتها للعديد من المهن المهمة، وأن تضعها موضع الاحترام والتقدير، وخاصة أن نظرتهم تلك لا تتفق ومبادئ الإسلام الحنيف، التي تنظر للإنسان وما بداخله من تقوى وصلاح، وليس على أساس ما يملكه من مال أو مكانة. كما أن لهذه النظرة السيئة خطورة غير مباشرة على وضع الناس المادي، وعلى الفقراء بصفة خاصة؛ تتمثل في أنها قد تؤدي بمن يعملون بتلك المهن إلى الهرب منها ومن نظرة المجتمع لهم، مما يؤدي إلى قلة العاملين بها، ومن ثم كثرة الطلب عليهم، وارتفاع أجورهم وأدواتهم، مما يمثل عبئًا إضافيًا على الفقير المحمل بأعباء كثيرة تزيده فقرًا على فقر.

وتجدر الإشارة إلى أنه في مقابل نسبية الفقر بين الناس، هناك تعريف يكاد يكون مطلقًا وهو: عدم تمكن الفرد من الوفاء بالتزاماته تجاه نفسه وأسرته، أي عدم تمكنه من إشباع حاجاته الإنسانية. وحسب النظرة الدينية، العجز عن تحقيق حد الكفاف (أي الحاجات الأساسية الضرورية لبقاء حياة الإنسان)، هذه هي المرحلة الأولى من حاجات الإنسان التي يسعى إلى إشباعها، وتتمثل المرحلة الثانية في حاجات الإنسان الزائدة عن الضروريات، أو ما يطلق عليها البعض اسم "الكماليات"، وتعرف في الإسلام بحد الكفاية، وتتشكل هذه الاحتياجات حسب

ظروف المجتمع الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية أيضًا، فنظام الحكم في أي بلد هو الذي يشكل ملامح معيشة الأفراد فيه، فالنظام الاشتراكي يختلف عن النظام الرأسمالي، وهكذا، وتتشكل أيضًا في كل نظام سياسي داخل المجتمع الواحد حسب طبيعة كل فترة.

وعلى هذا فإن حاجات الإنسان تختلف في تحديدها باختلاف الزمان والمكان، وهذا الاختلاف لا يخص الكماليات فقط، بل يبدأ من الطعام والشراب والمسكن والملبس، وغير ذلك من الضروريات التي تختلف طبيعتها من وقت لآخر، ومن جيل لجيل.

وهذا ما عبر عنه القرآن الكريم حينما عبر عن الفقر بأنه: الحاجة لضروريات الحياة، وأيضًا بمعنى الحاجة إلى المولى (عز وجل) في الكثير من الآيات.

قضية الفساد:

الفساد هو تحريف سلطة ما لفائدة خدمة مصالح خاصة، سواء أتعلق الأمر بسلطة سياسية أم بسلطة اقتصادية أم إدارية أم اقتصادية. وبمعنى آخر، هو عبارة عن اتخاذ قرارات في الشأن العام وفقًا لاعتبارات المصلحة الخاصة، وليس للمصلحة العامة.

وللفساد أسباب عديدة نذكر منها:

1- "انتشار الفقر والجهل ونقص المعرفة بحقوق وواجبات الأفراد.

2- عدم التزام الفصل المتوازن بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية.

3- ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد.

4- ضعف دور وسائل الإعلام، ومحدودية قدراتها في الكشف عن قضايا الفساد.

ويمكن تحديد مظاهر الفساد في النقاط التالية:

1- إدارة الحكم الرديئة.

2- المحسوبية ومحاباة الأقارب.

3- الرشوة الظاهرة والباطنة.

4- انتهاك مبدأ المساواة في المعاملة.

5- غياب المساءلة وعدم تطبيق القوانين، ومن ثم الإفلات من العقاب.

6- ضعف البناء الديمقراطي.

وبحسب تقرير البنك الدولي، يضر الفساد بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويمنع الاستثمار ويعيق التنمية، ويحفز على عدم المساواة ويقوض الاستقرار الاقتصادي والمالي، وهو كذلك يقلل من فاعلية الإدارة العامة، ويشوه قرارات المصروفات العامة، ويحول مسار الموارد ضد حاجات قطاعات أساسية كالصحة والتعليم والسكن اللائق، كما يؤدي الفساد إلى تقويض القانون، وعدم فاعليته، مما يضر بسمعة الدول ويقلص من جاذبيتها الاقتصادية.

لقد حددت منظمة الشفافية الدولية خمسة مجالات رئيسة لمكافحة الفساد، وهي: القيادة، والبرامج العامة، وإعادة التنظيم الحكومي، والوعي العام، وإنشاء مؤسسات لمكافحة الفساد.

وقد تبدو هذه الأهداف واهية، نظرًا إلى درجة الفساد المستشري في البلدان العربية، لكنها في الأساس تلخص جوهر الموضوع، وهو أن هذه الأهداف تعبر عن البعد البنيوي للفساد باكتساحه كل المجالات، وهذا الفساد البنيوي من الصعوبة التي تجعل علاجه - فحسب - الإصلاح الجذري للبنية السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

ويمكن أن نجمل أخطار الفساد في النقاط التالية:

1- التأثير بالسلب على استقرار النظام السياسي وسمعته والحد من القدرة على التوجه الديمقراطي، واحترام حقوق المواطنين، وبخاصة حقهم في المساواة وتكافؤ الفرص.

2- يحد من حرية المواطنين في الإطلاع على المعلومات، ويغذي السرية والقمع، ويحد من شفافية النظام وانفتاحه.

3- إضعاف دور المؤسسات، وتعزيز الاستبداد والإدارات الشمولية والأنظمة الفردية والمؤسسات الجامدة.

4- يحول الفساد دون تعزيز المشاركة السياسية نتيجة غياب الثقة بالمؤسسة العامة والسياسية ودور أجهزة الرقابة والمساءلة.

5- هدم مفهوم المواطنة، ومفهوم العقد الاجتماعي الذي يضع على السلطة واجب ضمان مجموعة من الحقوق الأساسية للمواطن، وضمان الأمن الاجتماعي.

6- هدر المال العام نتيجة تكلفة الفساد الكبيرة.

7- يحول الفساد دون قيام بيئة تنافسية حرة، تعد شرطًا أساسيًا في جذب الاستثمارات.

8- يترتب على ذلك إضعاف فرص العمل، وتوسيع رقعتي البطالة والفقر.

9- خلخلة القيم الأخلاقية وانتشار الإحباط والحقد الاجتماعي.

10- زيادة التعصب والتطرف كرد فعل لانهيار القيم وعدم تكافؤ الفرص.

11- تعزيز سلوكيات الرشوة والمحسوبية.

وتجدر الإشارة إلى أن هناك خصوصيات لصيقة بالعالم العربي أدت – ولا تزال تؤدي – دورًا مهمًا في تزايد أنواع الفساد، فالتخلف التاريخي بسبب الاستعمار،

والاستبداد السياسي المُمارَس من قبل الأنظمة الحاكمة في بيئة عربية معقدة، تمتلئ بكثير من الظواهر السلبية مثل:

- ظاهرة الأمية، والأمية الوظيفية.
- فقدان التوازن الاجتماعي بسبب تزايد الفقراء والبطالة.
- غياب الممارسة الديمقراطية.
- وجود مجتمع مدني غير فاعل.
- وجود إدارة حكومية متخلفة.

كما أن هناك قواسم مشتركة لمواصفات الفساد في البلدان العربية، منها:

1- صعوبات مالية ومادية تتطلب المواجهة والتكفل بها.

2- الهدر التاريخي للثروات الوطنية ومآل ذلك إلى الأجيال المقبلة.

3- ضغوط البنوك الدولية الدائنة على البلدان العربية."[1]

إن أحد أسباب التسيب والفساد الإداري في الدول النامية، ومنها الدول الإسلامية، "هو غياب مبدأ الخدمة العامة، أو المدنية في الجهاز الإداري، ولذلك ليس من العجب أن ترى الكثير من الدول العربية والإسلامية تعاني من غياب مفهوم الخدمة العامة، ومن استخدام الوظيفة العامة كوسيلة لتوزيع الثروة بين أفراد المجتمع، أو كوسيلة للمكافأة للتأييد السياسي، وقد ساهم تعقد إجراءات التأديب والضبط الإداري، التي تكاد تكون قريبة من الإجراءات القضائية – في صعوبة تطبيق مفهوم الخدمة المدنية في هذه الدول، وفي غياب المساءلة والمحاسبة العامة لموظفى الدولة. كما أن تشابك العلاقات الاجتماعية أو تنامي سلطة الأسرة الكبيرة، أو نفوذ القبيلة على الفرد والمجتمع، جعل من الصعوبة

---

(1) منظمة الشفافية الدولية (2009). نظام النزاهة الغربي في مواجهة الفساد (كتاب المرجعية)، منظمة، (برلين)، ص28.

تطبيق مفهوم حازم للخدمة العامة نظرًا لاختلاط مفاهيم الخدمة العامة مع المصلحة الخاصة"[1].

فمن بين ما يتضمنه الفساد سوء استخدام الثقة، بصفة عامة، تلك التي تشتمل على "السلطة العامة مع تحقيق فائدة خاصة، والتي – غالبًا – ما تقترن – ولكن بصورة مطلقة دائمًا – بشكل الأموال، بينما الثروة والسلطة لها مصادر واستخدامات مقبولة توجد لها حدود، ولكن في المجتمعات سريعة التغيير، ليس واضحًا دائمًا طبيعية هذه الحدود، وقد يطبق مصطلح الفساد على نطاق واسع، وحتى في المجتمعات الأكثر استقرارًا، فمعناه خاضع للجدل والمناورة والتغيير، حيث يكون التمييز بين ما هو عام، وما هو خاص من الصعب تحديده بدقة، وخاصة في وسط التحرر والخصخصة.

قد تعيد التغييرات السياسية تعريف الأدوار العامة، وأيضًا الخاصة أو تفوض السلطة والموارد إلى منظمات، والتي تضيع معالم الحدود (الدولة / المجتمع) في عملية تغيير الأدوار والمساءلة. قد تكون الفوائد والتكاليف غير منظورة، طويلة الأجل، واسعة الانتشار، أو من الصعب تمييزها من العمل الروتيني للنظام السياسي. وبصفة خاصة حيث تكون المشكلة حادة يمكن أن تكون الطلبات والتوقعات على الفساد متأصلة في نظام ما إلى حد أنها تمر دون أن يتحدث عنها أحد"[2].

الدافع الاقتصادي للفساد الإداري:

الحقيقة.. "منذ أن نشأت الإدارة، نشأ معها الفساد الإداري، ولكن درجة انتشاره وأنواعه تختلف بإختلاف بيئات العمل، وظروف المجتمعات، ومع أن

---

(1) العمر، فؤاد عبدالله (مرجع سابق)، ص 20.

(2) المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الفساد الإداري والمالي في الوطن العربي (القاهرة: المنظمة، 2008)، ص 22.

الديانات السماوية، والأفكار والأيديولوجيات الإدارية الوضعية، كانت تحاول أن تقضي على هذا الفساد الإداري، لكنه استمر مع استمرار ضعف النفس البشرية وطغيان المادة على الحياة الإنسانية.

ومع قيام نظم الحكم الحالية المعتمدة على النظام البيروقراطي وهيكله منذ القرن التاسع عشر، فقد كان الافتراض النظري أن الموظفين الحكوميين هم وكلاء عن معظم الشعب الذي انتخبهم، أو خادمون لمصلحة المجتمع بصورة عامة عندما يؤدون ما كلفوا به من أعمال، وذلك ضمن قواعد متفق عليها، ولذلك افترض النظام البيروقراطي، توافر أخلاق معينة لدى الموظف تليق بالمسئولية الملقاة على عاتقه كوكيل للأمة في إدارة شئونها، ومن ثم التقليل من الفساد الإداري، ولكن التطبيق العملي لهذه البيروقراطيات والنظم الديمقراطية أظهر العديد من جوانب النقص والانحراف.

وما يزيد الأمر أهمية أن أخلاق العمل وكيفية غرسها في الإدارة لم تحظ باهتمام الباحثين في الدول الإسلامية، كما أن التوجه العام كان في السابق نحو التركيز على أسلوب عام في معالجة الفساد، وذلك من خلال استهجانه وتعريفه بصورة عامة، والتفكير فيه كتصرف فردي، أي تحديد الأشخاص الذين يفتقدون الاخلاق العامة، أو يمارسون الفساد الإداري بالفعل، ومن ثم عزلهم عن العمل العام وإنزال العقوبات الرادعة بهم، ولكن مع تطور الإدارة وتعقد أساليبها وتعدد البيئات التي تعمل فيها، ولعدم فاعلية الأسلوب العام في معالجة الفساد، فقد برزت توجهات جديدة حول كيفية التعامل مع أخلاق العمل، ومحاربة الفساد الإداري.

ويؤكد ما سبق، أن أخلاقيات العمل من الأهمية التي تجعلها، أو لابد أن تجعلها في بؤرة اهتمامنا بالإصلاح الإداري، بل يتجاوز الأمر ذلك إلى تبني فكرة جعل الأخلاق هدفًا قوميًا للمجتمع، فمحاربة التدني الأخلاقي ضرورية لإصلاح المجتمع بالكامل؛ حيث إن أخلاق العمل ليست قاصرة على مجال الإدارة فقط، بل تشمل

جميع الأنشطة المجتمعية. فعلى سبيل المثال قد شاعت مقولة عند كثير من الاقتصاديين مؤداها: أنه لا علاقة بين الاقتصاد والأخلاق، بعكس الاقتصاد الإسلامي الذي يرفض دومًا حياد علم الاقتصاد، ويقرر منذ البداية أن الاقتصاد الإسلامي زاخر بالقيم، بل يعتبرون علم الأخلاق من المقدمات الأولية لعلم الاقتصاد، ويفترضون أن سلوك الإنسان أكان مستهلكًا أم منتجًا - هو بصورة أساسية سلوك الشخص الموجه بالمُثُل والقيم الإسلامية.

لذا، كان المعنى الإسلامي الراسخ، هو آثار الأخلاق على إنتاجية الفرد وأدائه، وما يترتب على ذلك من نتائج في محيط العمل، والمجتمع ككل"[1].

ويمكن لنا أن نميز الفساد الإداري وممارسته بشكل واضح من منطلق اقتصادي، فحالات الفساد الإداري تتكرر لأن جميع الأطراف المشاركة في الفساد "(المواطن، الوسيط، الموظف) تكون لها مصلحة شخصية في التوسط في الفساد، ويقوم كل طرف بحساب العوائد التي يحصل عليها من هذه العملية في مقابل التكلفة المترتبة ويكون الانخراط في الفساد عندما تفوق العوائد (مادية ومعنوية) تكلفة هذه العملية، وهذا المنطلق له ما يبرره في واقع ممارسات الفساد، وذلك بالاستناد إلى الأمور التالية:

1- تشير بعض التقارير المتعلقة بقضايا الاختلاس والتزوير والاعتداء على الأموال العامة إلى أن عدم تناسب دخول الموظفين مع مستوى المعيشة يدفع بعضهم إلى التطاول على المال العام عن طريق التعاون غير المشروع بين بعض الموظفين والمواطنين.
2- تعرض كثير من تقارير ومحاضرات المسئولين في الوزارات والأجهزة الحكومية إلى تفسير الدافع الاقتصادي كسبب رئيس لحالات الفساد الإداري، حيث عدم وجود حافز مالي قوي للموظف يشكل دافعًا للبحث عن

(1) العمر، فؤاد عبدالله (مرجع سابق)، ص ص 10، 11.

الفساد والرشوة ومصادر أخرى. إن ذلك في حقيقة الأمر يشكل حافزًا اقتصاديًا للموظف للبحث عن مصادر مالية تعوض غياب الحوافز القوية للمؤسسة التي يعمل بها.

وأخيرًا تؤكد الدراسات أن الفقر والبطالة وارتفاع تكاليف المعيشة بشكل متواصل أمور تؤدي لضغوط تدفع الفرد لممارسة الفساد، وعلى الصعيد العملي أثبتت بعض الدراسات أن زيادة البطالة تعتبر أحد أساليب زيادة الانحرافات في المجتمع خاصة جرائم السرقة والاحتيال، وكل هذه الضغوط في حقيقة الأمر تشكل دافعًا لبعض أفراد المجتمع للبحث عن طرق جديدة تعوض الارتفاع المستمر في تكاليف الحياة، وإذا ما عدنا إلى تفسير دافع كل من المواطن، الوسيط، الموظف الوسيط للفساد الإداري فإننا نجملها بالآتي:

1- دافع المواطن، يهدف المواطن في أغلب الأحيان إلى تحقيق أهدافه وإنجاز معاملاته، وهذا الهدف يتزامن مع رغبة مواطنين آخرين في تحقيق أهدافهم وإنجاز معاملاتهم، وإذا ما عرفنا أن ذلك يتطلب من الجميع اتباع إجراءات معينة (الروتين الحكومي)، وأن هذه الإجراءات ترافقها تكلفة تتضح من خلال عدد المعاملات والوقت اللازم لإنجازها، فإن نسبة معينة من المواطنين ستحاول اختصار هذا الروتين، وبمعنى آخر ستلجأ لوسيلة أخرى لتسهيل المعاملة، وذلك يتم بمنح الرشاوى (مادية أو عينية) لبعض الموظفين في مقابل إنجاز أو تسهيل المعاملة، وعلى حساب مواطنين آخرين ينتظرون إنجاز معاملاتهم بالطرق الإجرائية المعتادة.

كما أن احتكار الخدمات من قِبَل جهة واحدة كالحكومة يشكل دافعًا للفساد، فعلى سبيل المثال تُمنح عقود البنية التحتية في كثير من الحالات من قِبَل جهات حكومية، حيث تتم الموافقة على طلبات المتعهدين باتباع إجراءات معينة، ولكثرة عدد المتعهدين، ومحدودية المشروعات في كثير من الحالات

فإن المنافسة ستكون شديدة جدًا، مما يدفع بعض المواطنين إلى البحث عن وسائل أخرى – غير الروتينية – تمكنهم من تحقيق غاياتهم بالحصول على عقود هذه الأعمال.

2- دافع الوسيط (سمسار فساد)، ويعمل في ظل أوضاع الفساد الإداري كحلقة وصل بين موظف الخدمة العامة وبين المواطنين، ويكون مدفوعًا بهدف رئيس، وهو إنجاز أكبر عدد ممكن من المعاملات التي تحقق له عائدًا يعرف (بالعمولة) كما أن القيم والاتجاهات السائدة في المجتمع قد تعتبر من العوامل التي تشكل للوسيط مناخًا ملائمًا لممارسة بعض صور الفساد الإداري كنقل أموال الرشاوى من المواطن إلى الموظف. ويلعب الفقر أيضًا دورًا بارزًا يظهر حاجة الوسيط لمصادر دخل تعيله وتعيل أسرته.

3- دافع الموظف، ويتفق الكثير من المتخصصين في دراسة ظاهرة الفساد الإداري أن من أهم ما يدفع الموظف للفساد هو الرواتب المتواضعة والعوائد والحوافز المالية القليلة التي يتقاضاها. حيث إن الأجور المنخفضة تغري دائمًا على الفساد، وتدفع المجتمع في بعض الأحيان إلى التغاضي عن ممارسته، خاصة إذا ما تزامن ذلك مع ارتفاع متواصل في تكاليف المعيشة – الأسعار"[1]، ومع عجز الدولة عن رفع الرواتب بالشكل الذي يتناسب معها.

وبمكننا أن نجمل أسباب الفساد في النقاط التالية:

1- "اللامركزية المالية للدولة، حيث إن تعدد قنوات الصرف يؤدي إلى عدم إحكام آليات المتابعة والرقابة.

2- تدخل الحكومة في تقديم الخدمات بدون نظام ولوائح محددة.

---

(1) الصيرفي،محمد (2008). الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري، مؤسسة حورس الدولية، (القاهرة)، ص ص 40 – 43.

3- ضعف الرقابة الحكومية.

4- تقديم الخدمات عبر أجهزة حكومية محتكرة يفسح المجال واسعًا للحصول على الرشوة من قِبَل الموظفين، حيث يؤدي احتكار الأجهزة الحكومية إصدار الشهادات والرخص وإنجاز المعاملات الإدارية وغيرها من الإجراءات البيروقراطية – بدرجة أو بأخرى – إلى زيادة حالات الفساد.

5- غياب الاستقرار الوظيفي.

6- تولي غير الأكفاء المناصب.

ويؤدي السببان الخامس والسادس إلى ضعف مركز هؤلاء الموظفين، ويساهمان في خلق موجة من الاضطراب الإداري في محاولة للاستفادة الشخصية من مزايا واختصاصات المنصب الذي يعتقد صاحبه أو شاغله أنه لن يدوم طويلاً، بالإضافة إلى أن من يخرج من منصبه في أغلب البلاد لا يعود إليه مرة أخرى.

7- نقص أو غياب الوازع الديني.

8- فشل واضطراب أساليب التربية والتنشئة الاجتماعية.

9- دور المؤسسات أو الشركات الاقتصادية المحلية والعالمية في إفساد الذمم.

10- عدم التوافق بين دخل الموظف المسئول، والصلاحيات المالية والإدارية التي يقوم بها.

11- تهاون الأجهزة الحكومية في معالجة الانحرافات والفساد الإداري.

12- قصور وعيوب الهيكل التنظيمي كعدم تحديد ووضوح قنوات الاتصال ونطاق الإشراف الإداري.

13- عدم كفاءة الموظفين مما يسبب قيام الموظف بعمله بصورة متدنية ويصبح بيئة خصبة للفساد.

14- قلة عدد الموظفين خاصة في المجال المالي والمحاسبي الملقى على عاتقهم، مما يسبب استغلاله لارتكاب حالات الفساد وكثرة الأخطاء المحاسبية.

15- اختلال أنظمة الأجور والحوافز، وعدم وجود حد أدنى لها.

16- قصور التشريعات عن مواكبة التطور في طبيعة ونشاط الجهاز الحكومي.

17- كثرة وتضارب القوانين والأنظمة مما يؤدي إلى وجود ثغرات مما يشجع على الفساد، نتيجة إمكانية الهروب من المسئولية والعقاب.

18- كثرة الاستثناءات لتحقيق مصالح خاصة على حساب المصلحة العامة.

19- ضعف نظم الرقابة الداخلية على الأعمال المالية.

20- عدم وضوح اختصاصات الوحدات الإدارية.

21- عدم كفاية وكفاءة النظام المالي، مما يسبب وجود ثغرات في العمليات المالية والمحاسبية في الجهاز الحكومي، وانتشار الفساد المالي؛ وهو أخطر أنواع الفساد الإداري.

22- الإضرار بنظام العدالة وحقوق الملكية والإضرار بالبنوك والعمل المصرفي، مما يتسبب في تدمير النمو الاقتصادي.

23- انخفاض جودة وكفاءة عمل الحكومة.

24- ضعف الثقة العامة بسلامة عمل الحكومة ومصداقيتها.

25- عدم تكافؤ الفرص بين المواطنين واستغلال السلطة والمحسوبية.

26- القضاء على مبادئ الشفافية والإخلال بمبدأ العدالة العامة.

27- فقد الثقة بالحكومات.

28- غياب مبدأ المواطنة.

وتجدر الإشارة إلى تنوع صور الفساد ما بين الرشوة، والاختلاس، والمحسوبية والمحاباة. بالإضافة إلى الإثراء غير المشروع وعلى رأسه تأتي المتاجرة بالنفوذ.

والحقيقة أن خطورة الفساد الإداري تنبع أساسًا من المشكلات التي تنتج عنه؛ ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

1- عرقلة إصلاح الإدارة وتحديثها.

2- تعطيل جهود التنمية.

3- خفض الاستثمار.

4- عرقلة الاقتصاد القومي.

5- الإضرار بما يسمى بالحكم الرشيد.

6- إضعاف الديموقراطية.

7- إضعاف المسئولية الحكومية في غياب الشفافية.

وتشير تقارير الشفافية أن ما يعادل أحيانًا ميزانية بعض الدول النامية يضيع هدرًا بسبب الفساد، كما تبين تقارير البنك الدولي أن البلدان التي احتلت مراتب دنيا في دليل الفساد حصلت على أدنى معدلات التنمية البشرية"[1].

ولا يمكن عند حديثنا عن الفساد الإداري وما يحتويه من ضياع لأخلاقيات المهنة أن نغفل دور الأجور المتدنية وعدم تناسبها مع الأسعار ومتطلبات المعيشة، "حيث يشكل الأجر قياسًا كميًا للقيمة النسبية للموظف، فبالنسبة لمعظم الموظفين يؤثر الأجر تأثيرًا مباشرًا ليس فقط على مستوى معيشتهم، ولكن أيضًا على تقدير

---

(1) المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2008)، (مرجع سابق)، ص ص 149، 152 - 155، 196 - 197.

مكانتهم، سواء داخل أو خارج الوظيفة، ولأن أجر أو راتب الموظف يمثل مكافأة يتلقاها مقابل مساهماته فهو يعتبر جوهريًا وفقًا لنظرية المساواة والعدالة.

حيث إن الأجر أو الراتب يجب أن يكون مساويًا للمساهمات التي يؤديها الموظف، كذلك من الجوهري أن يكون راتب الموظف مساويًا لما يتلقاه الموظفون الآخرون مقابل مساهماتهم، إن الحجم النسبى لما يتلقاه الموظف في مقابل ما يتلقاه الآخرون على مساهماتهم يمكن أن يكون له تأثير قوي على أداء الأفراد ورضاهم الوظيفي.

لذلك تؤكد أهمية مساواة وعدالة الأجور نفسها على ساحة أخلاقيات المهنة، فنظرية المساواة التي يشتق منها مساواة الأجر هي نظرية دافعية توضح وتشرح كيفية استجابة الموظفين للمواقف التي يشعرون أنهم أعطوا أكثر أو أقل مما يستحقون.

إن الأفراد يشكلون قيمة نسبية خاصة بمدخلاتهم (مؤهلات – قدرات – مهارات – خبرات) في موقف معين مقابل المخرجات (المرتب – الفوائد) في هذا الموقف، ثم يقارنون هذه القيمة النسبية بالقيمة النسبية لمدخلات ومخرجات الأفراد، والوظائف المشابهة داخل المنظمة أو خارجها، فإذا كانت متساوية لا يوجد توتر، وعلى النقيض من ذلك إذا اعتبر الأفراد القيمة النسبية غير متكافئة، فإن ذلك يؤدي إلى وجود توتر ينتج عنه أفعال غير أخلاقية في كثير من الأحيان.

ثمة شيء آخر وهو ضرورة أن يغطي الأجر الحد الأدنى لمستوى المعيشة للموظف وأسرته، ومن ثم ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار تكاليف المعيشة ليضمن للموظف وأسرته مستوى مناسبًا من العيش، وهذا يقتضي دراسة معدلات الأجور من فترة لأخرى لتحديد المتغيرات التي تحدث في الأسعار والقوة الشرائية لدخل الموظف.

وهناك خصائص لنظام الأجور الفعال، أو اعتبارات يجب الأخذ بها عند وضع نظام للأجور يتميز بالعدالة، ويعود بالفائدة على الدولة، وهي:

1- يكون نظام الأجور واحدًا للعاملين، وهذا يقتضي أن يتسم بالبساطة وسهولة الفهم لمن يديره، ولمن يطبقه ويستفيد منه.
2- يرتبط نظام الأجور بشكل مباشر بالإنتاجية، ومدى التقدم والنمو في أعمال المنظمة والنتائج التي تحققها.
3- يكون نظام الأجور تنافسيًا، وهذا بدوره يتطلب دراسة نظم الأجور السائدة في السوق، فيتم دفع الأجور والمكافآت بالسرعة المناسبة لتحقيق الأعمال، أو مع الفترة الزمنية المحددة والمتفق عليها.
4- يستند إلى مجموعة المعايير العادلة والمحفزة على العمل والالتزام والإنتاج، وأن تتضمن هذه المعايير الاستقرار والحماية من التغيرات المستمرة.
5- تكون هناك متابعة ومراجعة دقيقة للالتزام بالنظام الموضوع للأجور بحيث يُراعى الانحرافات ويُتخذ بالنسبة لها الإجراءات الصحيحة أولاً بأول"[1].

وقد بينت الدراسات "أن الرجال الذين لا يعبرون صراحة عن غضبهم أو شعورهم بالإحباط عقب تلقيهم معاملة غير عادلة لهم في مجال العمل معرضون للإصابة بالأزمات القلبية، أو الوفاة بأمراض القلب، ضِعف الأشخاص الآخرين الذين ينفسون عن شعورهم إزاء تلك المعاملة الظالمة.

واكتشف باحثون في دراسة أجرتها وحدة الأبحاث "Stress" أو "التوتر" في جامعة استكهولم في السويد: أن الشخص الذي يجعل إحساسه بالظلم يثور ويخرج

---

(1) عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة (القاهرة، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، 2006)، ص ص 70- 71، 76، 78.

من مكنون ذاته ليظهر على السطح أفضل من كتمه وجعله يغلي في دواخل نفســه، مما يؤثر بالسلب على صحته"[1].

لذلك يخرج هذا الاحساس في بعض الأحيان في صورة فساد إداري، أو مالي نتيجة الإحساس بالظلم وعدم التقدير خاصة عندما يوسد الأمر لغير أهلــه لمجــرد المحسوبية والواسطة، أو الاشتراك في دائرة فساد مغلقة على عدد مــن العــاملين يكون القائد الإداري واحدًا منهم، وتكون المكانة هنا لضمان سكوت الموظف الفاسد واستمرار اشتراكه في عملية الفساد المالي، أو غيره من صور الفساد.

نضيف إلى ذلك أن عدم تناسب الأجور مع متطلبات الحياة، وعدم وجود حــد أدنى للأجور، وكذا غياب المساواة والعدل في التوزيع، أمور تؤدي إلــى أخطــار على المجتمع ككل، على اعتبار أن العامل جزء من هذا المجتمــع، ويمثــل رأس أسرة هي في حقيقتها نواة لمجتمعه. ويمكن لنا من خــلال عــرض بعــض هــذه الأخطار إدراك قيمة المساواة في الأجور والعدل في توزيــع الثــروة، وضــرورة وضع حد أدنى للأجور يضمن لأفراد المجتمع حياة كريمة بعيدة عن الفقر وأخطاره التي تصيب الجميع.. الغني قبل الفقير.

إن للفقر بكل أنواعه آثارًا تدميرية على الفرد والمجتمع لا يمكــن حصــرها، لتعددها من ناحية، ولتشعبها وتداخلها مع أمراض مجتمعية أخرى، يسهل ملاحظته فيها، ولكن يصعب فصله عنها، لأنه قد يكون سببًا لها، وقد يكون نتيجة، كالجهــل مثلاً. فالفقر قد يكون سببًا له لعدم قدرة الفقيرعلى الوفاء بتكاليف تعليم أبنائه، وقــد يكون نتيجة لجهل الأفراد الذين لا يرغبون في التعليم، بغض النظرعن فقــرهم، أو غناهم المؤقت.

---

(1) جريدة الأهرام، احذر كتم غضبك في مشاحنات العمل، القاهرة، مؤسسة الأهرام، الســنة 134، العدد 44922، ص2.

وبالرغم من صعوبة حصر أخطار الفقر إلا أننــا نســتطيع أن نــرى تلــك الأخطار، ونشعر بها من حولنا من خلال السلوك الفظ لبعض الناس، والبعيد عــن كل ما أمرنا به الدين من أخلاقيات، ومن سلوك قويم أساسه الكلمة الطيبــة التــي اعتبرها الإسلام صدقة، ومن خلال الجرائم وخاصة الجرائم الغريبة عن المجتمــع الإسلامي، والمفترض أن تكون غريبة على المجتمع الإنساني كله، وغير ذلك مــن الشواهد التي تؤكد لنا تلازم الفقر مع اليأس والإحباط والامتناع عن العمل، كما أنه يلازم الكفر والإهمال في العبادة، كما يصيب الإنسان بالذلة وفقــد الثقــة بــالنفس، وبالمجتمع بكل ما فيه من أدوار حيوية لاستمرار الحياة كما قُدّر لهــا أن تكــون، كدور العلم، ودور الأسرة، والوطن ممثلاً في حكومته. وبالإضافة إلى دور الفقــر في صناعة الفساد، هناك آثار تدميرية أخرى اخترنا منها أشــدها خطــورة علــى المجتمع ككل، وذلك لأن آثارها لن تكون قاصرة على الفقراء فقــط، بــل تطــول الأغنياء أيضًا، مما يوجب الاهتمام من الجميع، كما أنها لا ترتبط بمرحلة عمريــة معينة، بل يشمل دمارها الجميع، وهي من وجهة نظرنا:

1- ارتكاب الجرائم.

2- انهيار قيمة الانتماء للوطن.

وفيما يلي عرض مختصر لهذين الخطرين.

1- ارتكاب الجرائم:

بداية يجب أن نقر "بأن الله خلق الإنسان مستعدًا لأن يسعد نفســه بــالخير، أو يشقيها بالشر، والخير هو ما ينفعه وينفع جماعته في الدنيا، ويرضي الله عنه فــي الآخرة، والشر هو ما يؤذيه في حياته، ويغضب الله عليه في آخرته. والإنسان بذلك صالح بعقله وعمله ومسلكه في الحياة لدرجات القرب من الله، أو لــدرجات البعــد

عنه، وما كانت هداية الوحي إلا تقوية لجانب الخير منه وللأخذ بيده من نزعات الطغيان والهوى إلى ما قدّر له من كمال في دنياه وأخراه"[1].

كما إن رحلة الفساد في النفس هي رحلة تدريجية، "تبدأ بمحاولة الفرد وضع مصالحه الغير المشروعة فوق المصلحة العامة، أو المتطلبات العامة للوظيفة المنوط به أداؤها، وغالبًا ما تكون البداية بتقديم بعض التنازلات الطفيفة التي سرعان ما تنمو حتى تتضخم وتتحول إلى جزء من حياته على نحو خفي وغير مشروع؛ وهكذا، ويعمل بعد ذلك على تكريس جهده لتطوير أساليب الاستخدام السيئ للقواعد والقوانين والسياسات العامة، والبحث عن الثغرات القانونية للنفاذ من خلالها. ومن المؤسف أن الكثير من الأفراد تأكدوا أنه من الصعب إنجاز أعمالهم بدون استخدام إحدى صور الفساد، مثل الرشوة، ومن الطبيعي أن يتطور الأمر بعد ذلك حيث لا تقتصر العملية على مجرد الحصول على بعض الامتيازات البسيطة ولو على حساب الغير، أو على حساب المجتمع، حتى يتحول الفعل الفاسد إلى عملية طبيعية في حياة الأفراد؛ أو ما يمكن لنا تعريفه بـ "ثقافة الفساد"، وأصبحت لها أسماء مثل الهدية والإكرامية، وغير ذلك من المسميات"[2].

ومن خلال دراسة أجريت على عينة من المختلسين من المال العام، تبين "أن من أهم أسباب الانحراف المالي في صورة الاختلاس، الظروف العامة على مستوى المجتمع والتي قد تكون لها فاعلية في البناء الدافعي للاختلاس. هذا فضلاً عن الظروف الداخلية المرتبطة بالبناء الإداري ذاته، وبصورة عامة يمكن تصنيف أسباب الاختلاس من واقع الملفات على أساس أن هناك أسبابًا عامة ترتبط بقلة الدخل الفردي العام، والحاجة الملحة إلى المال التي تدفع بالكثيرين للإقدام على مثل هذا السلوك.

---

(1) محمود شلتوت، الإسلام عقيدة وشريعة (القاهرة: دار الشروق، 1983) ط 12، ص 48.

(2) هلال، محمد عبد الغني حسن (2007). الاتجاهات الحديثة لمحاربة الفساد (مرجع سابق)، ص19، 18.

كما أن لطبيعة الظروف العامة التي يعيشها الشخص في المجتمع أثرها الواضح على نوع تطلعاته واتجاهاتها وشدة إلحاحها عليه، وقد تبين من الدراسة تطلعات اجتماعية تتمثل في رغبته في تحسين وضعه بين الناس، وتبلغ نسبة هذا النوع من المختلسين (17.5%)، وهي نسبة عالية.

كما أن هناك تطلعات اقتصادية تتمثل في رغبة الشخص في تحسين دخله الشهري (65%). أما عن المتطلبات المرتبطة بوضعه الأسري فتتمثل في رغبته تكوين أسرة (7.5%)، وتعليم الأبناء (42.5%)، وتحقيق وضع اقتصادي أفضل (25%).

ومن خلال المقترحات التي قدمتها الدراسة للحد من الاختلاس والرشوة وكل صور الفساد المالي، تبين أن رفع مستوى المعيشة يأتي على رأس هذه المقترحات، حيث أوضحت الدراسة ضرورة رفع مستوى المعيشة، وجاء هذا المقترح بنسبة 20% من الأهمية بالنسبة لبقية المقترحات، ومنها أهمية الرقابة الإدارية والشرطة للحد من الرشوة، وذلك بنسبة (7.5 %)، وتطبيق القانون وتوقيع العقاب الرادع بنسبة (12.5%)، وإحياء ضمير الأشخاص عن طريق التبصير والترشيد والتوعية بنسبة 10%"[1].

والحقيقة أن هناك جرائم لها صلة بالفقر غير مشكوك فيها، "منها التسول والتشرد، وتبديد الأشياء المحجوز عليها، والدعارة في بعض صورها، فللفقر مصاحبات تمشي عادة في ركابه، فقد ينصرف الأبوان عن رعاية أبنائهما، وحسن تنشئتهم بسبب انهماكهما في تدبير أسباب الحياة لأسرتهما الكبيرة، فتقل الرعاية وتضعف الرقابة والسيطرة على هؤلاء الأولاد، وتزداد احتمالات جنوحهم إلى

---

(1) شتا، السيد على (مرجع سابق)، ص30.

سلوك الجريمة، فإذا انحرف البعض للجريمة في ظروف كهذه فما ينبغي أن يُرد إجرامهم إلى الفقر مباشرة، بل يُرد إلى ما اكتنف حياتهم من ظروف شخصية واجتماعية، بل إن مواصفات السكن المناسب للإنسان، قد يؤدي غيابها إلى الجريمة، ومن هذه المواصفات:

أ- نسبة الازدحام ومدى ملاءمة مساحة المسكن، وعدد وحداته (غرفه) بالقياس لحجم الأسرة وعدد أفرادها.

ب- تحقيقه لمبدأ الفصل في المبيت بين الأخوة والأقارب، خاصة بين النوعين.

ج- توافر الشروط الصحية المتعلقة بالتهوية والإضاءة والتصريف الصحي والمياه النقية والكهرباء.....

د- حالة البناء ذاته ومواصفات المواد المشيد منها.

هـ- موقع السكن وبعده عن وسائل المواصلات وحالة الطريق والحي الواقع فيه.

و- مدى جاذبية المسكن لإقامة واستقرار أفراد الأسرة فيه.

هذا ولا شك في أن المساكن غير الملائمة، أو التي لا تتوافر فيها جميع الشروط اللائقة للسكنى، تعتبر دافعًا للجنوح ووسيلة مهنية للانحراف لما لهما من أضرار بالغة على أفراد الأسرة، والمسكن اللائق لا وجود له في حياة الفقراء.

نضيف إلى ذلك قيام بعض دعاة الفوضى والتخريب باستغلال الفقر في تحقيق أغراضهم، عن طريق استمالة الفقراء وإثارتهم للقيام بأعمال تخريبية بهدف زعزعة الاستقرار ونشر الفوضى داخل البلاد، أوالاستيلاء على الحكم بشكل أو بآخر، وبنظرة سريعة على المجندين لخدمة الإرهاب، نجد أغلبهم فقراء وجدوا ضالتهم في أولئك الناس الذين أعطوهم المال، والسكن، والزوجة، وكل ما حرموا منه في الحياة، مقابل القتل والتخريب، ولا سيما أن هذه الأفعال قد صبغوها بصبغة دينية.

كما يعد الفقر المحرك الرئيس لأغلب الثورات، خاصة في فترة النشاط الاشتراكي، حيث اعتبر كارل ماركس الحياة عبارة عن صراع بين الغني والفقير،

أو بين من يملك ومن لا يملك، لذلك فإن خطورة الفقر على المجتمعات، والأنظمة السياسية من الأهمية التي تجعل أولياء الأمر أول الناس المنوط بهم رفع الفقر، حماية للسلام الاجتماعي من جهة، وحماية لأنظمتهم السياسية من جهة أخرى"[1].

2- انهيار قيمة الانتماء للوطن:

إن من الآثار الخطيرة للفقر، هدمه لقيمة الانتماء للوطن، وما يتبع ذلك من جرائم تهدد أمن الوطن وسلامته كالجرائم الإرهابية، وغيرها من معاول هدم كل محاولات التنمية داخل الدول الفقيرة والغنية على حدٍ سواء، والحقيقة التي يغفل عنها البعض أن الانتماء لا يولد بالشعارات، ولا ينمو بالوعود الكاذبة، وإنما هو اكتساب نتيجة احتكاك الفرد بمجتمعه، والذي يعتبر في حد ذاته منظومة متداخلة لا يمكن فصل أي من مكوناتها السياسية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو الثقافية، وغير ذلك من المكونات التي يتأثر بها الفرد رغمًا عنه، فكما رأى.. سيكون، وكما كان.. سيعيش، وكما عاش سيبني في مجتمعه أو سيهدم أركانه، فغياب الانتماء بعيدًا عن الكلمات الجوفاء من الخطورة التي تدفع المجتمعات دفعًا إلى ضرورة إيجاد حل سريع ونهائي لمشكلة الفقر، وأن يتوقف المجتمع كثيرًا أمام جرائم يعتبرها من باب التسكين أو التخدير، ظاهرة مصيرها إلى زوال، وأن ما يحدث لا يعبر إلا عن قلة مجرمة دون البحث والتنقيب عن أسباب هذا الإجرام؛ والذي يبدأ بتشويه جدران المنشآت، ووسائل المواصلات، وينتهي بقتل الأبرياء باسم الدين، أو السياسة.

لهذا يصح لنا أن نتوسع في مفهوم الانتماء، فنقول: "إن كل ما يستشعر المرء الحب له يكون في الوقت نفسه منتميًا إليه، كما إنه يكون غير منتم لما لا تدور حوله مشاعره، وبذلك يخرج مفهوم الانتماء من معنى التبعية، ويحل محله مفهوم الحب. فنحن ننتمي إلى وطننا لأن وجداننا قد تعلق به، فأحببناه أو صرنا منتمين

(1) محمد شفيق، (مرجع سابق)، ص121.

له. وهذا يدفع بنا إلى إبراز جانب مهم من عملية الانتماء هو الجانب التجريـدي، فنحن في انتماءاتنا ننحاز إلى التصورات أو المفاهيم. فالوطن ليس هذه القطعة من الأرض أو تلك، بل هو مفهوم أو تصور مجرد، وكذا يقال عن الكثير، أو عن كـل ما ننتمي إليه، كالديمقراطية والمساواة أو حتى الأسـرة أو المجموعـة الدينيـة أو العرقية أو الاقتصادية أو غير ذلك.

والواقع أن الإنسان كلما صار أكثر رقيًا وتحضرًا، صار بالتالي أكثـر قـدرة على التعامل مع التصورات والمفاهيم المجردة، وبالتالي فإن انتماءاتـه لا تكـون للأشياء والكائنات المفردة، بل تكون للكليات، أو لمـا لـيس واقعًـا فـي نطـاق المحسوسات، فالبدائي يحس بالانتماء إلى شخص رئـيس القبيلـة، بينمـا يحـس المتحضر بالانتماء إلى الصفة الرسمية التي يحملها هذا الشـخص، أو ذاك الـذي صار رئيسًا للجمهورية أو ملكًا. فالانتماء في هذه الحالة الأخيرة ليس للشخص بـل للمفهوم الذي التصق به أو أضيف إليه. فإذا ما زالت هذه الصـفة الرئاسـية عـن رئيس الجمهورية أو الملك فإن الولاء يتلاشى، أو ينتقل إلى الشخص الجديد الـذي التحقت به صفة الرئاسة، أو الجلوس على العرش.

وبالنسبة للانتماء - إذا ما نظر إليه باعتباره مكتسبًا من البيئة المحيطة بالمرء - فإن اكتسابه يتم بواسطة مجموعة كبيرة معقدة من العمليات التفاعلية فيما بين الإنسـان والبيئات المحيطة به، وهناك في الواقع بيئات متباينة من حيث النوعية يتفاعل الإنسان معها وتلعب دورًا في تشكيل انتماءاته المتباينة، يعنينا منها البيئة الاجتماعيـة، وهـي البيئة التي تتشكل من الناس؛ وما أفرزته السلسلة الهائلة من المجتمعات البشرية مـن أنظمة وأعراف وقوانين ومعتقدات ومؤسسات وتراث وثقافة ونحوها، ولا يعني ذلـك إغفال دور العقل، فإننا عندما نفرد موضوعًا لمدارسة العلاقة بين العقل والانتماء، فإن هذا لا يعني أننا نفصل العقل عن الوجدان، وهو الخامة التي تصنع منهـا العواطـف، ذلك أن العقل لا يستطيع أن ينفصل عن الوجدان، وإن كان العكس ليس صحيحًا على

طول الخط. ذلك أن الوجدان يمكن أن يعتمل في طيات الشخصية في منأى عن العقل الواعي، فيعبر المرء في سلوكه الداخلي، أو في سلوكه الخارجي عن عوامل لا شعورية بحتة لا صلة لها بالوعي، ولا بالعقل المنطقي الموضوعي الذي يدرك نفسه من جهة، ويدرك ما حوله من موضوعات مطروحة أمامه ذهنيًا من جهة أخرى"[1].

إن تزايد الشعور داخل الفرد بعدم الرضا، يتبعه انخفاض متزايد أيضًا في شعوره بالانتماء إلى وطنه، والعكس صحيح، فعلى سبيل المثال: فإن إنتاجية الفرد تتوقف إلى حد كبير على درجة شعوره بالانتماء إلى الوطن، فالشعور القوي بالانتماء له فعل السحر في نفوس الأفراد لدرجة أنه يجعلهم مستعدين، بل ومرحبين بأن يضحوا بحياتهم في سبيله، أوليس الذي يكون مستعدًا ومرحبًا بالتضحية بحياته في سبيل وطنه، يكون على استعداد أكثر ومرحبًا أكثر ببذل كل جهد ممكن لرفعة هذا الوطن؟.

"إن الشعور بعدم الرضا هو بطبيعة الحال نتيجة لكل العوامل السابقة، التي تمثل في حد ذاتها أسبابًا مباشرة لانخفاض الإنتاجية القومية في تلك الدول، وفي الوقت نفسه فإن الارتفاع السنوى في الأسعار بمعدلات عالية بها لا يؤدي فقط إلى تدهور مستوى معيشة غالبية أفراد مجتمعاتها، وإنما أيضًا إلى تزايد مطرد في درجة سوء توزيع الدخل القومي بينها. ولا شك أن ذلك يزيد العمال والموظفين شعورًا بعدم الرضا، وبأن البلد الذي يعيشون فيه ليس وطنهم هم، وإنما هو وطن أصحاب الأعمال، الذين يزدادون غنى وبدرجة كبيرة مع الوقت على حساب الآخرين الذين يزدادون فقرًا. فضلاً عن ارتباط ارتفاع الأسعار بالجريمة، وإن كان أثرها يعد محدودًا، فإنه قد اتضح مثلاً أن كل زيادة في سعر الخبز تعقبها زيادة في نسبة بعض الجرائم، خصوصًا السرقة، كما أن ارتفاع بعض السلع ارتفاعًا فاحشًا

(1) يوسف ميخائيل أسعد، الانتماء وتكامل الشخصية (القاهرة: مكتبة غريب، د.ت)، ص ص 7، 12، 17.

يؤدي إلى كسادها، وإلى انتشار البطالة لدى منتجيها، وللبطالة أثرها بطبيعة الحال في معدلات الجريمة"[1].

علاوة على ذلك "فإن تفشي الظلم في الدول النامية بدرجة كبيرة – نتيجة عوامل عديدة، مثل التأخير في الفصل في القضايا، الأمر الذي يشجع الأفراد هناك على ظلم بعضهم دون خوف من رفع الدعاوى ضدهم في المحاكم، وبالإضافة إلى ذلك فإن بعض الأوضاع السياسية في البلدان النامية تخلق أحيانًا شعورًا لدى الغالبية الساحقة من أفراد المجتمعات هناك بأن رغباتهم وآراءهم لا تؤخذ في الاعتبار كلية، أو أنها على الأكثر تؤخذ في الاعتبار بدرجة ضئيلة حتى عند اتخاذ أهم القرارات، أي التي تتعلق بمستقبلهم ومستقبل بلادهم، أي أنهم لا يشعرون نتيجة لتلك الأوضاع السياسية أنه ليس لهم في أمر وطنهم شيئًا، مما يزيد لديهم الشعور بعدم الرضا، ويجعلهم في الوقت نفسه يصابون بجرثومة اجتماعية خطيرة ألا وهي: اللامبالاة.

وبطبيعة الحال فإن كل ذلك له أثره السلبي الكبير على درجة الشعور بالانتماء إلى الوطن، وبالتالي على الإنتاجية القومية، كما يؤدي إلى زيادة الفاقد من المال العام، حيث إنه كلما انخفضت درجة الشعور بالانتماء إلى الوطن، زادت الجماهير استهتارًا بالمال العام وإهمالاً له؛ وبطبيعة الحال فإن الفاقد في المال العام يزيد من الأثر السلبي للانخفاض في درجة الشعور بالانتماء إلى الوطن على الإنتاجية القومية في الدول النامية"[2]، حيث يؤدي غياب الانتماء إلى:

أ- "التسيب وعدم الانضباط.

ب-الجمود واللامبالاة.

ج- قلة الدافع للعمل.

---

(1) محمد شفيق (مرجع سابق)، ص120.

(2) أحمد على دغيم، الطريق إلى المعجزة الاقتصادية والقضاء نهائيًا على البطالة " الصين تؤكد عمليًا نجاح فكرتنا". (القاهرة: المكتبة الأكاديمية، 2006)، ص ص 118 – 120

د- ضعف المبادأة والابتكار.

هـ- الاستغلال الوظيفي.

و- انخفاض القدرات والمهارات وانتشار ظاهرة الغياب والتمارض.

ز- هجرة العقول وتسرب الكثير من العمالة الفنية الماهرة إلى الخارج"[1].

ح- الاختلاس من المال العام، وإهداره بسوء الاستخدام المتعمد، أو بالاستهلاك فيما لا ينفع.

ط- إضاعة وقت العمل في أمور غير مفيدة.

ي- تأخير مصالح الناس.

ك- انتشار الرشوة.

ل- إضاعة حقوق الدولة.

م- التخريب المتعمد في المنشآت الحكومية.

وغير ذلك من الظواهر التي يصعب حصرها والتي أثرت بشكل كبير على كفاءة أداء العمل الجماعي، وفعالية المنظمات الاقتصادية والاجتماعية بالدولة.

ويبقى السؤال: كيف ننمي الانتماء؟

من المؤكد أن الإجابة عن هذا التساؤل "تتطلب تكثيف جهود كثيرة من أجهزة الدولة في مجالات وأنشطة متعددة، بالإضافة إلى جهود الأفراد أنفسهم، والتي نوجز بعضًا منها في النقاط الأساسية التالية:

أ- التأكيد على دور الأسرة في تربية النشء وغرس القيم التربوية الأصيلة لدى الأبناء، وتدعيم حب الانتماء للوطن.

---

(1) حسين رمزي كاظم، الإدارة والمجتمع المصري (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1993)، ص 133.

ب-ضرورة إعادة النظر في المناهج التعليمية، والتركيز على تزويد النشء منذ الطفولة بالمقومات الأساسية للمواطن الصالح.

ج- الاهتمام بالتوعية الدينية وإعداد المعلم الصالح لها، وترجمة القيم الدينية إلى مبادئ للسلوك العام، ونشر الثقافة الإسلامية بعيدًا عن مظاهر التعصب الديني ومحاربة الأفكار الدخيلة.

د- الاهتمام بالتوعية الثقافية والوطنية، وتطوير مناهج التربية الوطنية، وربط المناهج بواقع المجتمع. بإنجازاته ومشكلاته، بما يخلق في نفوس أفراد المجتمع روح الانتماء.

هـ- وضع خطة إعلامية تشترك في إعدادها جميع المؤسسات الاجتماعية والثقافية والسياسية لنشر القيم الاجتماعية والإنسانية للقضاء على العادات السيئة في المعاملات، وتنمية روح الانتماء للوطن بالدعوة إلى الحب والبذل والعطاء"(1).

وغني عن القول أن انتماء الشباب إلى الفئات الكاسدة يضعف انتماءهم، أو حتى قد ينقلب انتماؤهم إلى عداء ومقاومة، "فالانتماء لا يتأكد إلا إذا وجد الفرد أن انتماءه إلى إحدى المجموعات يضمن له المستقبل الباسم والحاضر المطمئن، أما أن يحس الفرد بأنه بسبب انتمائه إلى إحدى المجموعات الاقتصادية يتعرض للتشرد والبطالة والجوع أو الفقر على الأقل، فإن مثل ذلك الإحساس يؤدي به إلى إحساس آخر في الرغبة في الانتقام من الفئات الأخرى التي كان يعتبرها أقل مقامًا من الفئة الثقافية التي ينتمي إليها. وهذا في الواقع هو إحساس كل جامعي يعين في وظيفة سواء أكانت حكومية، أم قطاع خاص، فيتقاضى بضعة جنيهات في الشهر لا تسد حاجته (حد الكفاف) ولا تواكب غلاء المعيشة المطرد.

---

(1) حسين رمزى كاظم، (مرجع سابق)، ص 135.

إن الكثير من أفراد الفئات الكاسدة اقتصاديًا لا يحسون بالانتماء إلى وطنهم الذي يحمّلونه – ظلمًا أو عدلاً – مسئولية ما آلت إليه أوضاعهم المتدهورة. وسواء أكانوا مظلومين أم ظالمين، فإنهم على أية حال لا يحسون بالانتماء إلى المجتمع بعامة"[1].

والأهم مما سبق شعور الفرد بأنه عضو مؤثر في مجتمعه، له قيمته ومكانته، وله تأثيره الحيوي بما يقوم به من أدوار، كما يفرض تنمية الانتماء للوطن بناء الثقة بين الحكومات وبين الشعوب، تلك الثقة لن تتأتي إلا بالصدق وكشف الحقائق، والقضاء على الفساد بكل صوره، وأن تكون القيمة للأصلح، وليس للأقرب من أهل الثقة.

ويمكن أن نجمل سبل تنمية الانتماء في بعض جمل، وهي:

عندما يشعر الفرد بأن له وطنًا.. سينتمي إليه، ويحارب من أجل حمايته، وعندما يفقد الوطن.. سوف يبيع الأرض ومن عليها، لأنها في النهاية بالنسبة له.. مجرد أرض لا يملكها، ولا تربطه بها أي وجود، ولا بأهلها أية عاطفة.

وبنظرة سريعة على جريمة غسل الأموال ندرك "أنها نتاج لفقد الانتماء للوطن، ولفقد الثقة في النظام الاقتصادي بل وانهيار كيان الثقة في الجهاز المصرفي، ومن ثم انهيار الثقة في الاقتصاد بكامله، وهو ما قد يعطيها دلالة على استخدامها في الحروب الاقتصادية بين الدول بعضها البعض.

وتأتي خطورة فقد الانتماء من ممارسة هذه الجريمة ذات الطبيعة الخاصة، فهي متشابكة الخيوط، وإن كانت تبدو بسيطة في مفهومها العام فإنها مركبة ومعقدة، فهي تقوم على صناعة واقع زائف ليبدو وكأنه حقيقي فعلي، وهي جريمة متعددة المراحل تقوم على مزج الأموال الناجمة عن النشاط الإجرامي وخلطها

---

(1) يوسف ميخائيل أسعد، (مرجع سابق)، ص 151.

بأموال أخرى شريفة وضخها معًا في النظام المالي العالمي، بحيث يصعب الوصول إلى مصادرها الإجرامية الأصلية، ويتيح غسل الأموال الفرصة للمجرم للإعلان عن وجود هذا المال، والاستمتاع بإنفاقه علنًا وفي إطار رسمي مفتوح، بل والوصول به إلى واجهة المجتمع، ليصبح أحد رموزه الناجحة، واعتباره من الوجهاء الناجحين والعصاميين.

ويساعد على ذلك اتساع مجالات ممارسة هذه الجريمة، ومنها:

- المضاربات على الأسهم في البورصات الناشئة.
- مجال المضاربة على أسعار الأراضي والعقارات والشقق الفاخرة.
- مجال العقود والتوريدات الحكومية وغير الحكومية الهائلة.
- مجال المزادات والمناقصات الحكومية وغير الحكومية.
- مجال الهدايا وبيع التحف النادرة وتجارة الأشياء الثمينة ذات القيمة المعنوية.
- صناعة السينما ومكاتب الإنتاج السينمائي.
- أعمال الديكور والتصميمات الهندسية المختلفة.
- مجال تنظيم المهرجانات والاحتفالات السياحية.
- زواج الفنانين.
- حفلات أعياد الميلاد وهدايا الضيوف والمدعوين.
- المهرجانات الرياضية والترفيهية.
- مجال المطاعم والوجبات السريعة.
- مجال عمليات الامتياز لإدارة مرفق من المرافق العامة مقابل تحصيل رسوم.
- مجال البيع بالتقسيط.

- عروض الأزياء.
- حفلات الأغانى وحفلات الأوبرا واستقدام الفرق الأجنبية والموسيقية.
- إصدار الصحف والكتب والمطبوعات.
- إقامة المسارح ودور السينما واستخدام حفلاتها لغسل الأموال.
- محطات تعبئة الوقود وخدمات السيارات.
- العيادات والمستشفيات.
- عمليات نقل الركاب وخدمات السرفيس.
- الملاهي"[1].

لذلك لابد من تنمية الانتماء لدى المواطن بصفة عامة والعامل بصفة خاصة، لذلك يلعب الرضاء عمومًا دورًا هامًا في حياة الناس، والرضاء الوظيفي خاصةً في حياة العاملين، "فهو ذلك الشعور بالاكتمال والإنجاز النابع من العمل، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود، أو الميزات، أو حتى الإجازات، إنما هو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته، ومن الناحية النظرية يمكن لأية وظيفة أن تحقق قدرًا من الرضاء.

ويرجع الرضاء الوظيفي لقبول الإنسان وظيفته كما هي، وقيامه باستغلال كل سبل الرضاء المتاحة له من خلالها. ويرتبط بالوظيفة الواحدة أكثر من مصدر لتحقيق الرضاء الوظيفي، فالإنسان قد يشعر بالارتياح نتيجة لارتفاع أدائه في العمل، أو جودة عمله، أو تعلم مهارات جديدة، أو العمل كجزء من فريق العمل، وكذلك مساعدة الزملاء أو زيادة قدراته الشخصية أو حتى تلقي الثناء، فيمكن لأي عامل الحصول على عشرة مصادر للشعور بالرضاء على الأقل.

---

(1) محسن أحمد الخضيري، غسيل الأموال: الظاهرة – الأسباب – العلاج (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2003)، ص ص 5، 58 – 61.

وينبع الشعور بالرضاء من مصدرين أساسين؛ وهما:

أ- أداء العمل بشكل صحيح - الفخر بالمهارة - مهما كانت بيئة العمل، وبالطبع هناك وظائف يصعب تحقيق الرضا فيها عن غيرها، خاصة حين تدرك أن الوظيفة لا تناسب قدراتك، ولا توفيك حقك ولكنك مضطر لها.

ب- بيئة العمل، والتي تشتمل على مكان العمل والأشخاص الذين تتعامل معهم.

وتنبع أهمية الرضاء الوظيفي من:

أ- إنك حين تشعر بالرضاء تطلق العنان لحماسك وقدراتك الإبداعية.

ب- كما أنك حين تشعر بالسعادة تكون أكثر إيجابية مما يجعل من حولك أيضًا أكثر إيجابية.

ج- أيضًا الرضاء الوظيفي يسعد الإدارة، إذن فأنت حين تسعد نفسك تسعد رؤساءك في العمل.

د- بالإضافة لأن الشعور القوي بالرضاء الوظيفي يمكّنك من بناء علاقات أفضل مع رؤسائك وزملائك، وأيضًا عملائك، فالشعور بالرضاء صفة معدية.

هـ- أيضًا حين تكون الأمور على ما يرام في العمل، فإنك لا تبحث عن سبل للتهرب من العمل، بل على العكس تبحث عن مهام ذات قيمة أكبر.

و- وأخيرًا فحين تشعر بالرضا تكون أكثر تركيزًا، مما يجعلك ترتكب أخطاء أقل.

ويضع الكثير من العمال خططًا لتحقيق النجاح في حياتهم المهنية، فيستخدمون حيل السياسة ويقومون بألعاب الحواة، ويفعلون كل ما يعتقدون أنه يمكن أن يفيدهم في تسلق السلم الوظيفي. أولئك الناس يتجاهلون حقيقة أن النجاح المهني يمكن تحققه بشكل أكثر سهولة وأخلاقية وكفاءة عن طريق الرضا الوظيفي، فهو يقربك

من حدود إمكاناتك، فتمكنك إنجازاتك من البقاء منفردًا عن الآخرين. فاهتمامك بعملك يدنيك في النهاية من النجاح. فالرضاء الوظيفي يمكنك من تسلق السلم الوظيفي، مثل المخططين والمتآمرين، ولكن بطريقة أكثر إمتاعًا"[1]، وشرفًا.

والحقيقة أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتماء، وليس العكس، فقد ذكرنا في البداية أن الانتماء يكتسب نتيجة احتكاك الفرد بمجتمعه، والذي يعتبر في حد ذاته منظومة متداخلة لا يمكن فصل أي من مكوناتها السياسية، أو الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو الثقافية؛ وهذا الاكتساب يتم بواسطة مجموعة معقدة من العمليات التفاعلية فيما بين الإنسان والبيئات المحيطة به، ومنها بيئة العمل بالطبع، والتي تلعب دورًا في تشكيل انتمائه، لذلك فإن الشعور بالرضا الوظيفي يزيد من انتماء الفرد لوطنه، وليس بالضرورة أن يؤدي الانتماء إلى الشعور بالرضا، فقد يكون العامل على درجة عالية من الانتماء لوطنه، ولا يشعر بالرضا الوظيفي داخل العمل، نتيجة عوامل بعيدة كل البعد عن سياسات الدولة.

الفقر في العالم الإسلامي:

لقد ذكرنا فيما سبق أن للفقر آثارًا تدميرية على الفرد والمجتمع لا يمكن حصرها لتعددها من ناحية، ولتشعبها وتداخلها مع أمراض مجتمعية أخرى.

ومن خلال ما نراه من جرائم وخاصة الجرائم الغريبة عن المجتمع الإسلامي – والمفترض أن تكون غريبة على المجتمع الإنساني كله – وغير ذلك من الشواهد التي تؤكد لنا تلازم الفقر مع اليأس والإحباط والامتناع عن العمل، كما أنه يلازم الكفر والإهمال في العبادة، كما يصيب الإنسان بالذلة وفقد الثقة بالنفس، وبالمجتمع

(1) كاي كيلر، تحقيق الرضاء الوظيفي، ترجمة: خالد العامري (القاهرة، دار الفاروق، 2003)، ص ص 11، 13، 15

بكل ما فيه من أدوار حيوية لاستمرار الحياة كما قُدّر لها أن تكون، كدور العلم، ودور الأسرة، والوطن ممثلاً في حكومته.

وقد أشرنا إلى بعض هذه الآثار التدميرية التي تعد من وجهة نظرنا أشد الآثار خطورة، وذلك لأن آثارها لا تكون قاصرة على الفقراء فقط، بل تطول الأغنياء أيضًا؛ أي أنها تطول المجتمع كله، وهي:

أ- الفقر والفساد الإداري.

ب-إرتكاب الجرائم.

ج- انهيار قيمة الانتماء للوطن.

والملاحظ أن الدول الإسلامية تختلف فيما يتعلق بأوضاعها الاقتصادية والاجتماعية، فهناك دول تأتي في المؤخرة من حيث الإمكانات المادية ومستوى معيشة الفرد فيها، وهناك دول تأتي في المقدمة لامتلاكها ثروات طبيعية تجعلها خارج دائرة الفقر، أما منطقة الوسط فتأتي الدول التنموية التي تسعى للخروج من دائرته، ويمكن لنا أن نلمس الفقر في دول العالم الإسلامي من خلال صوره وأشكاله المتعددة، ومنها:

أ- انتشار الأمية في المجتمع، وتسرب الأطفال من التعليم.

ب-التضييق على المرأة في العمل، وندرة فرص العمل المتوافرة لها.

ج- انتشار البطالة.

د- ارتفاع سن الزواج، وانتشار ظاهرة العنوسة بين الشباب.

هـ- ضعف الاستثمارات الأجنبية.

و- انتشار الرشوة.

ز- الفساد الإداري والاجتماعي.

ح- ضعف الرقابة الحكومية على العاملين العموميين.

ط- انتشار الفكر الخرافي، واللجوء إلى أهل الدجل والشعوذة.

ي- انتشار الأمراض وضعف الرعاية الصحية.

ك- انتشار جرائم السرقة والقتل والدعارة، وغيرها من الجرائم الهادمة للمجتمع.

ل- غياب قيمة الانتماء.

أما عن أشكال الفقر فتدور كلها حول ثلاث نقاط رئيسة، وهي:

1- الفقر التقليدي، ويعني وجود فقير مقابل وجود غنى، ويرجع قياس ذلك إلى الثروة، وما يملكه كل فرد.

2- الفقر حسب الدخل القليل، ويعنى الدخل الذي لا يكفى حاجات الإنسان الأساسية.

3- الفقر الجماعي، ويعني فقر جماعة مقابل جماعة أخرى، مثل مايحدث الآن من تصنيف للدول، بين دول غنية، وأخرى فقيرة يرجع فقرأغلبها إلى فترات الاستعمار عن طريق إفقار الدول المحتلة، وشغل الناس بهذا الفقر حتى لا يفكرون في الاستقلال، وقد دعموا هذا الاتجاه بحرمان الشعب المحتل من التعليم، وقصر إنتاجهم على المنتجات الأولية، بالإضافة إلى احتكارهم للسلع المهمة داخل البلد المحتل، بالإضافة إلى فرض الضرائب بأشكالها المختلفة.

العولمة وعالمية الفقر:

لابد لنا قبل أن نتحدث عن الفقر في ظل العولمة، أن نلقي الضوء على مفاهيم وتعريفات وأهداف العولمة، وأيضًا آثارها الإيجابية والسلبية على مجتمعنا الإسلامي؛

تلك الآثار التي تمس جميع مجالات الحياة على الأرض، ومنها الاقتصاد العالمي، والذي زادت أهميته بعد قدومها، وما طرأ على سوق العمل والإنتاج من تغيرات.

وقد حاول الكثير من الباحثين والكتاب في مجالات عدة أن يخرجوا بمفهوم محدد للعولمة نتج عن ذلك تعريفات عديدة تتشابك في معانيها، دون أن تصطدم، وفيما يلي عرض مختصر لبعض تعريفات العولمة:

1- "إنها التوسع المتزايد المطرد في تدويل الإنتاج من قبل الشركات متعددة الجنسيات Internationalization of Production بالتوازي مع الثورة المستمرة في الاتصالات والمعلومات التي حدت بالبعض إلى تصور أن العالم قد تحول بالفعل إلى قرية كونية صغيرة Global Village"[1].

2- إن العولمة هي إزالة الحدود الاقتصادية والعلمية والمعرفية بين الدول، ليكون العالم أشبه بسوق موحدة كبيرة تضم عدة أسواق ذات خصائص ومواصفات تعكس خصوصية أقاليمها، كما تعكس المتطلبات التي يفرضها التكامل الاقتصادي العالمي، وهي امتداد طبيعي لانسياب المعارف ويسر تداولها بسهولة بين أرجاء المعمورة، مما يجعل الصعود أمام تضاعفها المتنامي وتدفقها السريع أمرًا صعبًا، لأن حجم الطاقة الكامنة في هذه المعرفة وتفعيلها في حياة البشر أصبح ضروريًا.

إذن هي العملية التي من خلالها تصبح شعوب العالم متصلة بعضها ببعض في كل أوجه حياتها ثقافيًا واقتصاديًا وسياسيًا وبيئيًا، فهي تدفع إلى الالتقاء والتقارب بخصوص القضايا والممارسات الخاصة بالتنافسية، مثل التعليم والتدريب وإدارة الموارد البشرية والابتكار التكنولوجي والإنتاجية[2].

---

(1) المجدوب، أسامة (2000). العولمة والإقليمية – مستقبل العالم العربي في التجارة الدولية، الدار المصرية اللبنانية، (القاهرة)، ص 36.

(2) عمارة، بثينة حسنين (2000). العولمة وتحديات العصر وانعكاساتها على المجتمع المصري، دار الأمين، (القاهرة).

3- إن العولمة في دلالتها اللغوية تعني جعل الشيء عالميًا، بما يعني ذلك جعل العالم كله وكأنه في منظومة واحدة متكاملة، وهذا هو المعنى الذي حدده المفكرون باللغات الأوربية للعولمة "Globalization" في الإنجليزية والألمانية، وعبروا عن ذلك بالفرنسية بمصطلح "Mondialisation"، ومهما تعددت السياقات التي ترد فيها العولمة، فإن المفهوم الذي يعبر عنه الجميع، في اللغات الحية كافة، هو الاتجاه نحو السيطرة على العالم، وجعله في نسق واحد. ومن هنا جاء قرار مجمع اللغة العربية بالقاهرة بإجازة استعمال العولمة بمعنى جعل الشيء عالميًا.

كما أنها تعني فيما تعنيه زيادة التفاعل والمبادلات والاندماج بين أنشطة المجتمعات المختلفة وخاصة الاقتصادية منها، وتشير العولمة إلى شيئين معًا:

1- انكماش العالم.

2- ازدياد الوعي بالعالم ككل.

كما أنها تعني مجموعة من العلاقات الدولية، التي نشأت بعد الحرب العالمية الثانية عندما أُسست مجموعة من المؤسسات الدولية مثل: البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، والفترة الحالية تختلف عن الماضي بالنسبة لتطوير القواعد الأساسية لأنظمة التجارة العالمية، وزيادة التكامل بين الأسواق المالية وغيرها من التطورات المؤسسية بحيث أدى ذلك إلى وجود نظام اقتصادي عالمي مختلف، وخاصة مع إنشاء منظمة التجارة العالمية[1].

مما سبق نلاحظ أن الإطار الرحب لمفاهيم وتعريفات العولمة "جعلها تتشكل حسب اتجاه الباحث وتخصصه ووجهة نظره في أساس العولمة، فهناك من أعطاها بُعدًا اقتصاديًا إلى جانب الإشارة لبعض الجوانب الأخرى: مثل تعريفها بأنها تشير

(1) قابل، محمد صفوت (2004). الدول النامية والعولمة، الدار الجامعية، (القاهرة).

إلى أن الاقتصاد، والمجتمع الدولي عمومًا يتجه إلى المزيد من التقارب، وذلك على أساس أنه في العقود الأخيرة بدأ حدوث تغيير جوهري في طبيعة العلاقات الاقتصادية"[1].

وهناك أيضًا من أعطاها بُعدًا إداريًا في تعريفها من خلال منظورها الإداري: "إنها عولمة النشاط المالي والتسويقي والإنتاجي والتكنولوجي، وهي أيضًا: عولمة أسواق السلع والخدمات والمال والتكنولوجيا والعمالة. مما جعل المدير العربي شأنه شأن المديرين العالميين – مطالبًا بألا يعيش متغيرات بيئته المحلية أو الإقليمية فقط، بل أيضًا كل المتغيرات العالمية كمنطلق أساسي لبلوغ كفاءة فاعلية الأداء الإداري"[2].

ولذلك فإن أفضل التعريفات وأكثرها تحديدًا وفي الوقت نفسه أكثر رحابة هو التعبير اللغوي عنها بأنها: جعل الشيء عالميًا.

وما يؤكد الآراء التي أوضحت سلبيات العولمة، أنها جاءت لتزيد من سطوة الدول القوية والغنية، وتدعم استنزافها للدول الأقل قوة وغنى وحضارة وتقدم، مما سيخلف فقرًا يصعب علاجه لأسباب عديدة نذكر منها:

1- إن من يفرض هذا النظام ويحميه دول قوية تملك الغلبة في جميع المجالات، وعلى رأسها المجال العسكري.

2- إن الأغنياء في الدول الفقيرة لا يقدمون ما يساعد الفقراء داخل دولهم، وذلك لأنهم لا يشعرون بخطر الفقر على ثرواتهم ومكانتهم التي صنعتها لهم تلك الثروات، ويرجع ذلك إلى سببين:

---

(1) الببلاوى، حازم (1997). عولمة الاقتصاديين الاتجاهات الحديثة والتحديات المعاصرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (القاهرة)، ص25.

(2) مصطفى، أحمد سيد (2001). المدير وتحديات العولمة – إدارة جديدة لعالم جديد، المؤلف، (القاهرة)، ص20.

الأول- ارتباط هؤلاء الأغنياء بدوائر الحكم ومراكز القوة في بلادهم، مما يعطيهم الإحساس بالقوة ودوام ثرواتهم.

الثاني- ارتباطهم من خلال أعمالهم بالدول القوية التي تحمي النظام العالمي ككل، مما يزيد من هذا الإحساس.

3- جهل الفقراء بالمتغيرات العالمية، وتركيز كل اهتمامهم بالحصول على لقمة العيش، في اتجاه سلبي نحو حياتهم الخاصة، ونحو مجتمعهم ككل، فأصبحت قضية الفقر بالرغم من خطورتها هي قضية فردية تخص كل فقير، عليه أن يجد لها الحل بطريقته الخاصة، مما يفسر لنا انتشار الرشوة والفساد والإهمال والتخريب وجرائم الإرهاب، حتى حينما توحد الفقراء وأرادوا أن يتخذوا موقفًا للحصول على حقوقهم، قاموا بالإضراب وتعطيل مصالح الناس المعطلة أصلاً، وتعطيل الإنتاج في دولهم التي تعاني من قلة إنتاجها، فالمشكلة أيضًا تتعلق بثقافة الفقراء، ومدى علمهم بما لهم من حقوق، وما عليهم من واجبات، كما تتعلق بالتقليد الأعمى للغرب.

4- كثرة التجارب السياسية، وتطبيق أنظمة مختلفة في الدولة الواحدة جعلت الفقراء يرتضون أي نظام بعيدًا عن الأنظمة التي طبقت من قبل وذاقوا ويلاتها(1).

ويرى صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والدول الصناعية أن إزالة الحواجز من أمام التجارة سيؤدي إلى أن يحصل الفقراء على نصيب أكبر من الرخاء العالمي، وأن الانفتاح هو الذي يؤدي إلى التعجيل بالنمو وخفض أعداد الفقراء، بينما يرى معارضو العولمة أن الاندماج في الأسواق العالمية سيؤدي إلى المزيد من الفقر وانعدام المساواة. ويرفض أنصار العولمة ذلك، ودليلهم على صحة

---

(1) على، أحمد جابر حسنين (2008). أثر العولمة على التدريب المهني في الوطن العربي، مجلة الإدارة، ع2، (القاهرة).

مقولتهم أن تجربة جنوب شرق آسيا تبرهن على إمكانية أن تصل الشعوب الفقيرة إلى الأسواق العالمية، وأن يتحسن مستواها إذا التزمت بفتح أسواقها، ولكن يمكن القول بأن هذا المثال له خصوصية، حيث إن هذه الدول كانت في أغلبها دول تابعة للغرب، وكانت أمريكا تريد أن تجعل من كوريا الجنوبية مثالاً للتقدم على الطريقة الرأسمالية، أي أن الأمر لا يعدو كونه تسويقًا للنظام الرأسمالي، في مقابل النظام الشيوعي في كوريا الشمالية. كما كانت اليابان تريد الاستفادة من الأيدي العاملة الرخيصة بهذه الدول، مثلها في ذلك مثل الاحتكارات الأمريكية.

وتسير الدراسات المؤيدة للعولمة وتحرير التجارة في اتجاه أن العولمة ستجعل البشر أفضل حالاً، ويدللون على ذلك بأن التجارة مفيدة للنمو، والنمو يفيد الفقراء ويحسن من مستوى معيشتهم، ويزيد من هذه المقولات أو الاستنتاجات مع ملاحظة أن طريقة المتوسطات هي طريقة مضللة، حيث تخفي التأثيرات السلبية على كل دولة على حدة وعلى فئات معينة في كل مجتمع.

ويري مناهضو العولمة أن أفقر سكان العالم وهم أكثر من مليار إنسان لم يستفيدوا شيئًا من العولمة، ولا يزالون يعيشون على أقل من دولار في اليوم، وأن منافع العولمة تذهب للدول الغنية، وأن أسواق رأس المال سريعة التقلب وتضر الدول النامية بأكثر مما يضار منها الدول المتقدمة. في الوقت الذي أجمع فيه الخبراء أن فقراء العالم باتوا يحصدون تداعيات أزمة لم يتسببوا فيها؛ وفي هذا الصدد يؤكد الخبراء أن نصف سكان العالم تقريبًا يضطر للعيش بما يعادل أقل من دولارين في اليوم لكل شخص، بل ويضطر خمس سكان العالم إلى العيش في بؤس، لأن كلاً منهم يعيش بما يعادل أقل من دولار واحد في اليوم. في حين ترى منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة (الفاو) أن كوكب الأرض خصب بدرجة تكفي بشكل واضح لتغذية أكثر من سكانه اليوم، وبالتالي فإن نقص الغذاء، وانتشار الجوع، والموت جوعًا ليست أمورًا طبيعية.

ودائمًا كانت المؤسسات الدولية تقدم المبررات لانتهاج العولمة، وبالتالي فعندما يأتي أحد من مسئولي هذه المؤسسات ويقدم دليلاً على الخسائر التي تلحق بالدول النامية، فإن ذلك يؤكد ما تلحقه العولمة بهذه الدول، فقد أدان رئيس القسم الاقتصادي في البنك الدولي ما وصفه بالنفاق الذي تمارسه الدول الغنية التي تشجع الدول النامية على فتح أسواقها مع حماية نفسها في الوقت نفسه عبر فرض سياسات دعم وحواجز جمركية، وأعلن في مؤتمر صحفي بواشنطن قبل يوم من الاجتماعات السنوية لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي في سبتمبر 2002، أنه من النفاق تشجيع الدول الفقيرة على فتح أسواقها مع فرض إجراءات حماية مفصلة على مقياس الدول الغنية، كما أدان على وجه الخصوص الدعم الحكومي للقطاع الزراعي في الدول الصناعية الذي وصل إلى 311 مليار دولار في عام 2001 والذي تستفيد منه بشكل أساسي شركات كبرى تنشط في قطاع صناعات الأغذية الزراعية.

وفي الوقت نفسه أفاد تقرير مشترك لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي خصص عن دعم الزراعة في الدول المتقدمة: أن قسمًا كبيرًا من هذه المساعدات يزيد من مستوى الإنتاج ويساهم في إيجاد فوائض يجد مزارعو الدول النامية أنفسهم تجاهها في حالة منافسة. ورأى مسئول آخر في البنك الدولي أن إلغاء الدعم الزراعي سيتيح الحصول على مائة مليار دولار من المكاسب المباشرة عبر الدفع إلى إنتاج أكثر فعالية، وأسعار أدنى لعدد كبير من المستهلكين، وفتح أسواق أمام الدول الفقيرة. وأضاف أن إجراء كهذا يساعد الدول النامية نفسها على تحرير التجارة الزراعية[1].

كما أن العولمة تؤدي إلى عدم التوزيع العادل لعائد التجارة فيما بين الدول وفي داخل الدول أيضًا، بالرغم من أن أنصار التحرير للتجارة الدولية يرون أنه مع

---

(1) قابل، محمد صفوت (مرجع سابق).

رفع القيود ستزداد الصادرات مما يؤدي إلى زيادة الدخل القومي للدول المختلفة، وعلى الجانب الآخر يرى المعارضون أن التجارة الدولية تكرس التفاوت في الدخول، نظرًا لأن الصادرات تتزايد بسرعة أكبر من الناتج المحلي الإجمالي على المستوى العالمي، مما ينعكس على توزيع الدخل، فمن كل دولار يتم توليده من خلال نشاط التصدير يذهب 0.75 دولار إلى أغنى دول العالم، وتحصل الدول النامية على 0.03 من الدولار، وما لم تحصل الدول النامية على نصيب أكبر كثيرًا من الصادرات، فسوف تستمر التجارة في توسيع الفجوة في الدخول المطلقة.

وبنظرة سريعة على الأزمة المالية العالمية وأثرها على الفقر، تتضح لنا الصورة كاملة فيما يتعلق بالعولمة وزيادة الفقر، فالعالم الذي أصبح قرية صغيرة، من السهل جدًا أن يتأثر جميعه بأية أزمة تحدث في العالم، خاصة الدول المسيطرة على العالم، أو الدول العظمى التي تسيطر باقتصادها على دول العالم من خلال شبكة من العلاقات المتشعبة، سواء تجارية أو في شكل معونات أو مساعدات للدول الفقيرة.

والحقيقة أن البلدان النامية تواجه تحديًا جديدًا ناشئًا عن الأزمة المالية العالمية فيما يتعلق بمشكلة الفقر، وذلك لوجود نسبة كبيرة من الفقراء في هذه الدول، بالإضافة إلى أن هذه الدول ذات اقتصاديات هشة وضعيفة.

كما أن الأزمة المالية العالمية جعلت الدول الكبرى تجتمع وتأخذ خطوات تنفيذية تنفق على علاجها آلاف المليارات من الدولارات، فاستحوذت بذلك على المخصص فيها لعلاج الفقر. مما دفع "بان كي مون" الأمين العام للأمم المتحدة إلى القول بأن هذه الأزمة ستقوض كل إنجازاتنا في استئصال الفقر والمرض، وجهودنا لمكافحة التغيير المناخي وتشجيع التنمية لضمان أن يكون لدى الناس الغذاء الكافي.

ومن مظاهر أثر الأزمة على الفقر:

1- انخفاض الطلب على صادرات الدول النامية، لا سيما تلك المصدِرة للمواد الخام نتيجة لانخفاض الطلب العالمي.

2- تأثير الأزمة على المساعدات التنموية التي تتلقاها الدول الفقيرة من قبل الدول الصناعية.

3- تقلص حجم الاستثمارات الأجنبية في الدول النامية، ومنح القروض، حيث ستفكر الشركات العالمية مليًا قبل المغامرة في العمل في أسواق ليست فيها ضمانات كبيرة.

4- انخفاض معدل النمو الاقتصادي، حيث نجد أن هناك توقعات بانخفاض معدل النمو الاقتصادي خلال عام 2009، وربما تستمر لعام آخر.

ويقدر البنك الدولي أن حوالي 40% من الدول النامية والبالغ عددها 107 دول مهددة جراء الأزمة المالية العالمية، فقد توقع البنك الدولي أن حوالى 100 مليون شخص في الدول النامية سيظلون يعانون الفقر بسبب تراجع الاقتصاد العالمي، فوفقًا لتقديرات البنك الدولي فإن الأزمة ستبقى أكثر من 46 مليون شخص تحت خط الفقر، حيث يبلغ متوسط دخل الفرد منهم اليومي 1.25 دولار بينما لا يتجاوز متوسط الدخل اليومي لحوالي 53 مليون شخص آخر دولارين. ويتوقع البنك الدولي أن الأزمة ستعرقل من جهود تقليص معدلات الوفاة، الأمر الذي يعني تزايد معدلات الوفاة ما بين 200 ألف، و400 ألف طفل سنويًا إذا ما استمرت الأزمة.

ومن بين ما قاله "روبرت زوليك" رئيس البنك الدولي عن الأزمة العالمية: يتعين أن لا تدفع الشعوب الإفريقية ثمن الأزمة التي نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية. نضيف إلى ذلك فئة "صغار المستثمرين" الذين فقدوا الكثير من أموالهم، وانتقلوا من مستوى دخل معقول ووضع مالي مستقر إلى مرحلة الفقر، فهم الأكثر تضررًا من الأزمات المالية، خصوصًا تلك التي تقع في سوق تداول الأسهم، حيث تكمن المخاطر العالية، وعندما تقع الأزمة فإنهم هم الضحايا الأكثر عددًا وتضررًا،

ذلك أن آثار الخسارة ونتائجها تطول أوضاعهم العائلية والتزاماتهم الشخصية، ومقدرتهم على الوفاء بما عليهم من التزامات دورية، وهذا بدوره ينعكس على استقرارهم الأسري[1].

إن الأزمة المالية العالمية قد أكدت الجانب السلبي للعولمة، لقد صنعت العولمة من العالم قرية صغيرة، لم يستفد سكانها من التقارب، بل أصبحوا مرتعًا للأمراض العالمية على جميع المستويات الإدارية، والاقتصادية، والأخلاقية، والثقافية، وغير ذلك من الامراض التي أثرت على شعوب العالم أجمع، وليس أدل على ذلك من آثار الأزمة المالية العالمية التي طالت الجميع، في نظام عالمي قائم على الاستغلال من قبل الدول الأقوى.

الحكومة الإلكترونية في ظل الفقر:

يعتبر مصطلح الحكومة الإلكترونية منبثقًا من التجارة الإلكترونية التي تعتبر من المصطلحات الحديثة في عالم المال والأعمال، وتعتبر الحكومة نتيجة منطقية وحتمية للتطور التكنولوجي.

ويقصد بالحكومة الإلكترونية عمليات توفير السلع والخدمات عن طريق وسيلة إلكترونية أو وسيط إلكتروني، ويلزم التفرقة بين الخدمات الإلكترونية التقليدية وغير التقليدية، وتتوقف التفرقة على مدى إتمام الأنشطة الحكومية كلها عبر شبكة الإنترنت، ويمكن تعريفها بأنها: تشمل مجموعة أنشطة الإنتاج والتوزيع والتسويق وبيع وتسليم السلع والخدمات عن طريق الوسائط الإلكترونية.

وهناك تعريف أكثر عمومية واتساعًا يوضح أن الحكومة الإلكترونية تبنى على الأعمال الإلكترونية، حيث يقصد بها إنجاز كل الوظائف (الشركات والمؤسسات والمواطنين) عبر الشبكات وباستخدام أنظمة الكمبيوتر.

---

(1) فهمي، مصطفى (د.ت). في علم النفس، دار الثقافة، (القاهرة).

ومن الاستقراء للواقع العربي نجد أن بعض الدول لم تتهيأ أو تستعد للمواجهة مع التطور الإلكتروني الهائل، وإن كان البعض أخذ بالفكر الحديث في استخدام الحاسبات، ولكن دون التطرق إلى الاعتماد على شبكة الإنترنت في القيام بالوظائف الحكومية.

متطلبات الحكومة الإلكترونية:

1- توفير بيئة تعليمية تنمي قدرات الطالب على التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، مثل الحاسبات الآلية وشبكة الإنترنت.
2- ضرورة توافر بيئة تشريعية توفر الحماية والثقة والأمان للمتعاملين كافة .. من الغش والتطفل وحماية حقوق الملكية الفكرية.
3- توافر خدمات مصرفية ملائمة للتعامل عبر الإنترنت، مع ضمان الصفة القانونية للتوقيعات والمستندات الإلكترونية، مع توافر إجراءات الحماية والأمان وتقليل المخاطر للبنوك والعملاء.
4- توافر رقابة فعالة على المعاملات بين المواطن أو الشركة أو المؤسسة، وبين الحكومة بهدف توفير الحماية والأمان من الغش والتطفل وجميع المخاطر المتوقع حدوثها من الحصول على الخدمات الحكومية الإلكترونية، ويلزم أن تكون تلك الرقابة من جهات رقابية لديها السلطة للقيام بتلك الواجبات في ظل بيئة قانونية وتشريعية ملائمة.
5- توافر التسهيلات اللازمة للوصول إلى الإنترنت بتكلفة مناسبة، ونجد أن بعض الدول العربية قد حذت نحو هذا مثل جمهورية مصر العربية والأردن ولبنان ودول الخليج العربي والعراق وسوريا والجزائر والمغرب.
6- ضرورة توافر موارد بشرية مؤهلة ومدربة تدريبًا عمليًا على استخدام تكنولوجيا المعلومات وصيانة الأجهزة والمواقع، مع تطوير البرامج والمناهج التعليمية لتتواءم مع التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات،

ويمكن استخدام التجارة الإلكترونية كطريق وسبيل للتخفيف من مشكلة البطالة في بعض الدول العربية (توظيف العمالة في قطاع الخدمات).

7- رفع الوعي لدى الأفراد والشركات والمؤسسات لأهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات، وذلك بتكثيف البرامج الإعلامية عن أهمية ودور تكنولوجيا المعلومات في المجتمعات.

التحديات التي تواجه تطبيق الحكومة الإلكترونية:

1- ضعف الوعي التكنولوجي، فكيف يمكن تعزيز الحكومة الإلكترونية في ضوء الانفصال الاجتماعي في المدن والقرى عن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؟

2- كيف يمكن التأكد من أن الحكومة الإلكترونية لن تصبح عملية منعزلة عن عملية تحديث استراتيجية تجربها الحكومة في كل القطاعات؟

3- كيف يمكن التعامل مع المسائل المتعلقة بالخصوصية، وكذلك المسائل المتعلقة بالأمن؟

4- كيف يمكن التغلب على التبعات المالية الثقيلة للاستثمار في الحكومة الإلكترونية؟

5- كيف يمكن التغلب على العوائق التي تعوق استخدام أسلوب موحد في التعامل بين الوزارات فيما يتعلق بالحكومة الإلكترونية، وكذلك إزاء المخاوف من أن تتسبب الحكومة الإلكترونية في حدوث طوفان من التغيرات التنظيمية؟

6- كيف يمكن التعامل مع تقاعس المصالح الحكومية عن توفير معلومات عامة واضحة بشأن الخدمات التي تقدمها كشرط سابق على توفير هذه الخدمات على الإنترنت؟

7- كيف يمكن التغلب على الصعوبات التقنية / التنظيمية المتعلقة بالتداخل المركزي أو المحلي؟

8- كيف يمكن إتاحة استخدام النظام وعلانيته في ضوء ميل مقدمي الخدمة لعرض حلول تكنولوجية مكبلة بالقيود؟

9- كيف يمكن التغلب على العقبات الإدارية والبيروقراطية التي تتغلغل بعمق في العديد من المصالح الحكومية[1]؟

ويأتي فقر المجتمع من وجهة نظرنا على رأس هذه التحديات، حيث لا يسمح بامتلاك الوسائل الحديثة، ولا القدرة على تعلمها وإتقان مهارة التعامل معها، وما يعنينا في قضية الفقر ودوره في الفساد الإداري، أو أن سبيل الإصلاح هو القضاء على الفقر – هو منظور المواطن نفسه للحكومة الإلكترونية.

إن المواطنين يريدون الوصول الملائم والفوري للخدمات العامة على مدار الساعة ولسبعة أيام في الأسبوع، وأنهم أيضًا يريدون أن يكونوا قادرين على الوصول إلى الخدمات من مساكنهم ومكاتبهم ومصانعهم، ومن أي مكان جغرافي، وبالتأكيد لا يريدون أن يشعروا بوجود أي قيود تمنعهم من الوصول إلى هذه الخدمات من خلال جميع أنواع تقنيات الحاسوب الشخصي. كما يتطلع المواطنون للحصول على خدمات عامة، لكن مفصلة على مقاساتهم وطبقًا لخصوصياتهم، فمبدأ المفضل نحو العملاء ينبغي أن يسود في بيئة الخدمات العامة أيضًا، فما الذي يمنع الحكومة من تقديم خدمات خاصة تنسجم تمامًا مع حاجات ورغبات المواطنين مثلما يفعل كثير من الشركات في القطاع الخاص؟!

وهذا الرأي يؤكد لنا أن الحكومة الإلكترونية وخدماتها موجهة إلى فئة معينة نستطيع أن نعتبرها قد تخطت الفقر المدقع، إلى الفقر المحتمل، أو إلى مستوى مادي عالٍ يسمح لها بامتلاك الوسائل التكنولوجية الحديثة والقدرة على التعامل معها، لذلك يبقى سؤال في غاية الأهمية:

---

(1) الطعامنة، محمد؛ العلوش، طارق (2004). الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية (القاهرة).

هل تستطيع الحكومات الإلكترونية بما تهدف إليه من الفصل بين طالب الخدمة ومقدمها – القضاء على الرشوة والمحسوبية، ومن ثم القضاء على الفساد الإداري في ظل فقر المجتمعات؟!.

إن الحكومة الإلكترونية تبدو أكثر وضوحًا وأسهل تطبيقًا في الدول المتقدمة، إذا ما قورنت بالدول المتأخرة أو المتخلفة، وذلك لأن تطبيق الحكومة الإلكترونية يتطلب توافر مجموعة متطلبات، وهي على النحو التالي:

1- تمتع الجمهور في الدول المتقدمة بوعي مناسب نحو تقبل استخدام الحكومة الإلكترونية.

2- توافر البنية التحتية اللازمة لإقامة الحكومة الإلكترونية من تقنية وشبكات اتصال ونقل معلومات، وما يتفرع عنها من مستلزمات تسهيل مهام الوظائف الحكومية المختلفة.

3- توافر الخبرة من الموارد البشرية المؤهلة لاستخدام تقنيات المعلومات.

4- إمكان ربط مؤسسات الدولة المختلفة بشبكة اتصالات واسعة تخدم أنشطتها نحو خدمة الجمهور بسهولة ويسر.

5- مرونة الهياكل المؤسسية وملاءمتها مع مهام ومسئوليات الحكومة الإلكترونية، واستحداث وحدات تنظيمية ترعى مصالح الجمهور في إطار الخدمات الإلكترونية وتقويتها باستمرار.

6- وضع القوانين والتشريعات التي تتلازم مع أعمال الحكومة الإلكترونية وأنشطتها.

إن تطور ثقافة المجتمع يقود إلى تطور موازٍ في وعي المواطنين لحقوقهم والتزاماتهم، وتطور هذا الوعي يدفع باتجاه الضغط على الإدارات الحكومية وغيرها نحو ضرورة تحسين خدماتها ومؤسساتها المختلفة، لا سيما في عصر

المعلوماتية وتكنولوجيا الاتصالات، وفي هذا السياق لجأت غالبية الدول المتقدمة إلى تبني مفهوم الحكومة الإلكترونية كمدخل لتقديم الخدمات، وبما يوازي طموحات المجتمع وقطاعات الأعمال المختلفة.

إن الواقع يؤكد أن هناك مقومات راهنة وماضية أدت إلى حدوث فجوة واسعة بين الدول المتقدمة والدول المتأخرة، من أهمها:

1- كثرة التغيرات التنظيمية والإدارية التي تحدث نتيجة للأحداث السياسية والاجتماعية.

2- ضعف الوعي بمؤثرات المعلوماتية على فاعلية القرارات الاستراتيجية.

3- نقص المؤهلات والخبرات اللازمة.

4- غياب الرؤية الواضحة لحاجات المعلومات الحقيقية.

5- محدودية الاستثمارات في مجال المعلوماتية.

6- تدني مستوى المنافسة بين المنظمات المتناظرة.

7- ضعف حرية البلدان نحو امتلاك بدائل وموارد لاختيار خطواتها القادمة في مجال تقنية المعلومات وغيرها[1].

وفي النهاية لا نجد إلا عبارة المفكر الإسلامي الجزائري "مالك بن نبي" الصارخة: "كيف أصلي وأنا جائع"، فبعيدًا عن المعنى الحرفي للجملة – وهو ليس المقصود بالتأكيد – هناك معانٍ كثيرة كلها تعبر عن أن الفقر يقف دائمًا أمام أي تقدم، مما يفرض ضرورة القضاء عليه، كبداية حقيقية لأي إصلاح، وما الحكومة الإلكترونية إلا مثل من أمثلة عديدة تؤكد ما ذهبنا إليه من أنه لا إصلاح دون القضاء على الفقر.

---

(1) المرجع السابق.

ملخص الفصل الرابع:

إن للفقر بكل أنواعه آثارًا تدميرية على الفرد والمجتمع لا يمكن حصرها، لتعددها من ناحية، ولتشعبها وتداخلها مع أمراض مجتمعية أخرى، يسهل ملاحظته فيها، ولكن يصعب فصله عنها، لأنه قد يكون سببًا لها، أو نتيجة، وذلك لتغير طبيعة الفقر، وتداخله مع الأمراض المجتمعية الأخرى كالجهل، والبطالة، والمرض، والتأخر العلمي والتكنولوجي، والعادات والقيم السائدة في كل مجتمع، بالإضافة إلى أن طبيعة اختلاف المجتمعات تفرض اختلافًا على كل ما يمر به المجتمع من أحداث وأمور تتباين بين الشدة واللين، فيما يتعلق بأثرها حسب طبيعة المجتمعات ذاتها، وحسب احتياجات الفرد فيها ومعدل كفايته.

لذلك يرتبط الفساد الإداري بالفقر، فالفساد ما هو إلا تحريف سلطة ما لفائدة خدمة مصالح خاصة – وهي في العادة مادية، سواء أتعلق الأمر بسلطة سياسية أم بسلطة اقتصادية أم إدارية أم اقتصادية.

وإن كان هذا لا يمنع أنه منذ أن نشأت الإدارة، نشأ معها الفساد الإداري، ولكن درجة انتشاره وأنواعه تختلف باختلاف بيئات العمل، وظروف المجتمعات، ومع أن الديانات السماوية، والأفكار والأيديولوجيات الإدارية الوضعية، كانت تحاول أن تقضي على هذا الفساد الإداري، لكنه استمر مع استمرار ضعف النفس البشرية وطغيان المادة على الحياة الإنسانية، وازدياد الفقر نتيجة التأرجح بين أنظمة أقتصادية تخالف طبيعة المجتمعات وإمكاناتها، فضلاً عن أن هناك خصوصيات لصيقة بالعالم العربي، أدت ولا تزال تؤدي دورًا مهمًا في تزايد أنواع الفساد، فالتخلف التاريخي بسبب الاستعمار، والاستبداد السياسي الممارس من قبل الأنظمة الحاكمة وفي بيئة عربية معقدة، تمتليء بكثير من الظواهر السلبية.

لذلك تبرز أهمية القضاء على الفقر، في سعينا نحو الإصلاح الأخلاقي، ومن ثم الإصلاح الإداري في المجتمع.

الفصل الخامس

الإصلاح الأخلاقي

بداية الإصلاح:

تحتم الضرورة العملية وظروف الحياة ذاتها، أن يعوّل الناس أكثر فأكثر على عمال الإدارة الحكومية بوصفهم خدامًا للمصلحة العامة، وأن اتساع البيروقراطية وكبر حجم الحكومة الهائل قد جعلا من المستحيل أن يراقب الشعب المعايير الأخلاقية التي يخدم بها هؤلاء العمال مصالحه ويعملون من أجله، مما يترتب عليه ضرورة العمل على أن تكون هذه الأخلاقية نابعة من ذات الموظفين أنفسهم، وبواعز من ضمائرهم، فقد أدت الحملات على الفساد بين الموظفين من وقت لآخر إلى تفعيل التشريعات القانونية والرقابة القضائية، وضمانات الوظيفة، ورفع مستوى المرتبات، ونفور الشعب من إساءة استعمال سلطات الوظيفة. إذ يكاد موضوع الأخلاق الإدارية يصبح محور الدراسات في الإدارة العامة الحديثة بالرغم من أنه مسألة شائكة، لكن مادام هناك فساد في الإدارة كخدمة عامة، وانحراف الموظفين عن خدمة المصلحة العامة، وتحقيق علاقات طيبة بين بيروقراطيتهم وبقية طبقات الشعب، فإن إزالة الظروف التي أدت إلى تدهور الإدارة هي القضاء على الأسباب التي تدهورت بها، والعلاج في الوقت نفسه لهذا الجهاز الاجتماعي الذي أصبح المحكومون يعوّلون عليه في كل شيء، ولا يبقى إلا أن نأخذ بالتطبيق العملي لمقتضيات الإدارة الحديثة.

وحين نفكر في شأن المسئولية الحكومية فلا نجد جدوى كما رأينا من التحسر على اتساع نطاق الجهاز الحكومي، وشمول اختصاصاته لكل مرافق الحياة، أو تدخله في جميع شئون الأفراد، وبالتالي تمني عدم وجود الإدارة، أو المطالبة بأن تعود للأفراد حريتهم واعتمادهم على أنفسهم. فإن هذا الموقف من جانبنا يستلزم صحة العزم على إعفاء الحكومة من كثير مما نطالبها به.

ومن الناحية الأخرى أن تؤدي الحكومة لنا ما نحتاجه منها من خدمات، وما نعلق على وجودها من آمال ورغبات. فالبيروقراطية ذات الاختصاصات الواسعة المعقدة شر لابد منه في العصر الذي نعيشه، ولا تغني عنه محاولة تفويض بعض مهامها للحكومات المحلية، أو الإدارات الفرعية، لأن هذا لن يفعل إلا أن ينقل البيروقراطية من الحكومة المركزية، أو الاتحادية إلى المحافظات والولايات؛ دون أن يقضي على البيروقراطية المركزية ذاتها.

ولا جدوى أيضًا من حل آخر قانوني يرى أنصاره الرجوع دائمًا إلى حكم القانون، والالتجاء إلى مقاضاة الحكومة في كل خلاف بينها وبين الأفراد، أو خطأ من جانبها في التصرف أو القرارات. اعتقادًا بأن المسئولية القانونية أو المحاسبة المالية سوف تجعل الموظفين مسئولين أو محاسبين أولاً أمام أنفسهم، أو تخويل البرلمان، أو ديوان المحاسبة وضع القوانين والقرارات اللازمة لصلاح الإدارة، والتفتيش على تنفيذ هذه القوانين والقرارات. فهذه كلها وسائل سلبية في تناول إصلاح الإدارة، أو مسئولية الحكومة، ولا جدوى منها إلا إذا طبقت جميعها تطبيقًا دقيقًا لا تفلت منه جزئية – وهو ما لا يمكن التأكد من فعاليته في مثل حكوماتنا الواسعة المعقدة التي لا تستطيع الرقابة على كل شيء.

وأهم ما يعيب هذه الطرق من النظر لمسئولية الحكومة أنها تجعل المسئولية مفروضة عليها من خارجها، وتجعل الرقابة من الخارج أهم من الشعور بالمسئولية من الداخل – تمامًا كما يحدث في النظام العقابي في المجال الجنائي حيث الضبط البوليسي (الذي لا شك أنه يفلت من قبضته أكثر مما يقع فيه) ثم العقاب للردع والقصاص.

إن فرض القانون أو النظام أو المسئولية المالية والمحاسبة باللوائح والتشريعات، وتفويض رجل البوليس في الرقابة على التنفيذ، لا يمنع أنه حين يدير رجل البوليس ظهره يقع المحظور، فضلاً عن أن رجل البوليس نفسه كثيرًا ما

يكون في حاجة إلى من يحرسه، أو يراقب سلوكه، إذن أية محاولة لفرض المسئولية، أو إصلاح الإدارة من خارج الأفراد أنفسهم لا شك مصيرها الفشل لقيامها على أساس عقابي، بدلاً من إحياء الضمير وبعث الخلق.

والتأكيد على ذلك فقد بقيت النظرية في المسئولية الإدارية التي تهيب بنظم الأخلاق والشعور الذاتي بالمسئولية، والتوفيق بين صراع المصلحة العامة، والمصالح الشخصية، ويسلكها بعض المؤرخين لعلم الإدارة ضمن النظريات التي لا جدوى منها. والاعتراض على هذه النظرية لا يوجه إليها في ذاتها، بل لأن محاولات الدعوة إليها قد اقتصرت على التمنيات والدعاء إلى الله أن يهب الإدارة الرجال المخلصين ذوي الخلق القويم، والضمير الحي، دون الاستمرار في رسم السياسة التي بها تبعث في الموظفين المسئولية الخلقية النابعة من ذواتهم أنفسهم، والتي لا رقيب عليها من قانون أو محاسبة أو عقاب إلا الشعور بالرضا والارتياح لأداء الواجب، وتجنب الفساد وخدمة المصلحة العامة، وإرضاء المواطنين الذين يستمد منهم الموظف مركزه وكيانه، ومن ضرائبهم يقتضي راتبه الذي يعيش به[1].

الميثاق الأخلاقي:

من المؤكد أن المواثيق والدساتير الأخلاقية تطرح عدة أسئلة تحتاج إلى إجابات، تبدأ بالسؤال الأهم: هل يكفي الميثاق لتفعيل وترسيخ الأخلاق في نفوس أفراد المجتمع؟ ثم هل يضمن هذا الميثاق وجود موظف يتمتع بالأخلاق الحميدة بصفة عامة، وبأخلاقيات المهنة بصفة خاصة؟

وهل يمكن أن يأتي الميثاق بثماره في ظل تراخي رقابة الدولة؟

---

(1) الدسوقي، كمال (2000). سيكولوجية الإدارة العامة وأخلاقيات الخدمة المدنية، المؤلف، ط2، (القاهرة)، ص ص 432، 435.

وهل يمكن أن يلتزم كل موظف بالسلوك القويم في ظل الفقر، وغياب المساواة فيما يتعلق بالعائد المادي والأدبي؟

وهل تكفي القوانين وحدها في تعديل سلوك العامل المنحرف؟

وفي النهاية.. كيف يمكن لنا إنقاذ ما يمكن إنقاذه (الدور الوقائي)؟ والمقصود إنقاذ من لم تتلوث أخلاقياته بعد، وحماية من يتمتعون بأخلاقيات العمل من السقوط في الفساد، لذلك اعتبرناه دورًا وقائيًا.

أسئلة كثيرة نحاول الإجابة عنها، عسى أن نجد حلاً قابلاً للتنفيذ، ننقذ به ما تبقى من أخلاقيات نحن في أشد الحاجة إليها.

ولكن ماهوميثاق أخلاق المهنة؟

"هو مجموعة من القيم العليا التي يسعى العاملون إلى الالتزام بها أثناء ممارسة العمل، وهو مستوى توقعات المجتمع من سلوكياتهم.

ويقصد بالقيم العليا هنا ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان بما يعمل على تكوين الضمير الاجتماعي، وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة وفق المعايير السائدة في المجتمع، ومثال ذلك الصدق في القول، العدل في الحكم، الإخلاص في العمل.

القيم إذن هي موجهات السلوك المرشدة للعامل في حياته الوظيفية وحياته اليومية، وإذا تم إفراغها في وثيقة متفق عليها تسمى "ميثاق أخلاق المهنة".

وقد تسمى ميثاق آداب المهنة، أو ميثاق أخلاق المهنة وآدابها، والمعنى متقارب، وإن كانت كلمة أخلاق المهنة توحي بدرجة أعلى من الالزام مقارنة بكلمة آداب المهنة.

وقد تتم صياغة القيم في عبارات تبدأ بفعل الوجوب أو فعل الحظر، مثل "يجب على العامل أن يفعل..."، أو "يحظر على العامل القيام بـ..."، ويمثل هنا مجموعة

من القواعد السلوكية الواضحة والواجبة التطبيق، كما تتم الصياغة في شكل المبادئ العامة، وأيضًا قواعد الممارسة التطبيقية (هذا من الناحية الشكلية).

أما عن مستويات المواثيق، فالمعايير الأخلاقية العامة في المجتمع هي أعلى المبادئ الواجب تطبيقها في كل مجال، وفيْ كل وقت.

وفي ضوء هذه المعايير العامة يمكن أن نتفق على معايير خاصة بواحدة من المهن كالطب أو التعليم... فتصبح هذه مواثيق أخلاق المهنة لكل من هذه المهن، وتوجد بالفعل مواثيق من هذا القبيل في بعض المهن كالطب والمحاماة. كما توجد بعض الاجتهادات في مجال ميثاق أخلاق المعلم، وهو ميثاق يحكم المهنة كلها.

ويقوم بإعداد الميثاق كل من:

1- الإدارة على مستوى الدولة.

2- النقابات المهنية.

3- المؤسسات والمنظمات.

وتتلخص خطوات الإعداد فيما يلي:

1- تشكيل فريق عمل لقيادة عملية الإعداد وتنسيق الجهود المختلفة.

2- جمع مجموعة من المواثيق الصادرة في نقابات، أو دول، أو جامعات، أو جهات أخرى وتحليلها للاستفادة منها.

3- تحديد القيم الواجبة من الناحية القانونية.

4- عقد جلسات مناقشة مفتوحة للأطراف ذات المصلحة للوقوف على القيم الواجب الالتزام بها وفق مرئيات الأطراف المختلفة.

5- من نتائج ما سبق حصر مجموعة القيم الأساسية التي تحظى بأولية الاهتمام.

6- تصنيف القيم حسب الأطراف أو المراحل أو الجهة أو العمل أو العائد.

7- وضع الصياغات الموجزة والمحددة للمبادئ والقواعد المطلوب الالتزام بها وتنظيمها في شكل ميثاق.

8- مناقشة المسودة الأولى مع الأطراف صاحبة المصلحة.

9- المراجعة وإعداد المشروع النهائي.

10- عرض المشروع على السلطة المختصة وإصداره.

ولكن هناك معوقات تواجه إعداد الميثاق، نعرضها في صورة تساؤلات، وهي:

- ما هي القيم العليا الواجب أن يشتمل عليها الميثاق؟
- ما طبيعة النصوص: هل هي عامة أم تفصيلية؟ هل هي إيجابية أم سلبية؟ هل هي مبادئ أم قواعد تنفيذية؟.
- ما أساليب الصياغة المختلفة؟
- ما التبويب المناسب للميثاق؟ ما التقسيم الداخلي المناسب؟
- ما الأطراف الواجب مراعاتها في الميثاق؟
- هل يمكن إعداد الميثاق في شكل مبادئ، ثم نلحق به لوائح تفصيلية لكل فرع من فروع المهنة؟
- ما الأطراف الواجب دعوتها لإعداد مسودة أولى للميثاق؟
- ما الخطوات الواجبة لإعداد الميثاق؟
- من يصدر الميثاق؟ ومن يراقب تنفيذه؟"[1].

من الملاحظ أننا نبدأ الإصلاح من النهاية، من إصدار القوانين والقرارات والمواثيق واللوائح، دون التطرق إلى الأسباب الحقيقية لفساد العامل وانحرافه، فهو دور علاجي دون أن نقوم بالدور الوقائي الذي يجنبنا الوقوع في براثن المرض،

(1) عفيفي، صديق محمد (مرجع سابق)، ص ص 94 - 99.

وإن أصيب أحدنا يأتي هنا دور العلاج، والذي يمكن أن تنتهي مراحله في بعض الحالات بالبتر.

ما لاحظناه من خلال القراءات وجهود الباحثين، أن ما يتم تقديمه لا يعدو كونه شرحًا للظاهرة محل البحث، وتقديم الحلول النظرية لها، والتي يمكن الأخذ بها لعلاج وحل المشكلة موضوع البحث، وعلى الرغم من تقديم أسباب المشكلة، فإنه عادة ما نغفل دور القضاء على مسببات المشكلة في حل المشكلة نفسها، وهو حل جذري يقضي على المشكلة من أساسها.

إن البعض منا ينظر إلى المنحرف أو المجرم على أنه شخص واعٍ، يدرك ما يفعله، وهو كذلك بالفعل على الأقل من الناحية القانونية، طالما أنه لا يعاني من مرض نفسي يفقده السيطرة والتحكم في أفعاله، ولكن من الناحية النفسية، ما الذي يدفعه إلى ارتكاب جريمة تعد مخالفة للمعايير الجمعية التي تعود بالضرر على المجتمع، أو بالتحديد تعد سلوكًا منحرفًا يصعب ضبطه كالإهمال والتقصير والإسراف في استخدام أوراق الكتابة ومرافق المؤسسة، كالإضاءة والمياه والاتصالات الهاتفية خارج إطار العمل.

ونحن في ذلك نغفل أمرًا هامًا، وهو الدافع اللاشعوري الذي لا يشعر به الفرد أثناء قيامه بالسلوك أيًا كان السبب.في عدم الشعور به، وقد قسمت مدرسة سيجموند فرويد – مدرسة التحليل النفسي – الدوافع اللا شعورية إلى:

1- دوافع لا شعورية مؤقتة، وهي دوافع يمكن أن يدركها الفرد، لو أخذ بمعنى النظر في سلوكه وفي دوافعه.

2- دوافع لا شعورية دائمة، وهي الدوافع المكبوتة التي يصعب على الفرد إماطة اللثام عنها إلا بطرق علاج خاصة كالتحليل النفسي مثلاً.

وقد رأينا في الدراسة الخاصة بحالة المختلسين أن نسبة ممن يختلسون يقعون تحت ضغط الحاجة الأسرية، والرغبة في إشباع مطالب الأسرة عالية، إذ تصل إلى 77.5%، وهذه النسبة العالية تدل بشكل واضح على ضغط الحاجات الأسرية على سلوك الأفراد، خاصة ظروف الحياة العصرية التي تتزايد فيها دائرة المطالب اليومية بالقدر الذي يتجاوز حدود الإمكانات المتاحة لدى الأشخاص للإشباع، ومن ثم يتعاظم دور مؤسسات المجتمع الرسمية في رفع مستوى الفرد المادي لإشباع حاجاته الأساسية.

لذلك من الضروري القضاء على مسببات الفساد الأخلاقي، والانحراف المهني، كجزء أساسي في عملية الإصلاح، ويأتي الفقرعلى رأس هذه المسببات، وقد أكدنا من خلال هذا البحث أن الفقر والبطالة وارتفاع تكاليف المعيشة بشكل متواصل، أمور تؤدي لضغوط تدفع الفرد لممارسة الفساد، وعلى الصعيد العملي أثبتت بعض الدراسات أن زيادةِ البطالة تعتبر أحد أساليب زيادة الانحرافات في المجتمع، خاصة جرائم السرقة والاحتيال، وكل هذه الضغوط في حقيقة الأمر تشكل دافعًا لبعض أفراد المجتمع للبحث عن طرق جديدة تعوض الارتفاع المستمر في تكاليف الحياة.

فالموظف على سبيل المثال تدفعه الرواتب المتواضعة والعوائد والحوافز المالية القليلة التي يتقاضاها إلى الفساد. حيث إن الأجور المنخفضة تغري دائمًا بالفساد، وتدفع المجتمع في بعض الأحيان إلى التغاضي عن ممارسته، خاصة إذا ما تزامن ذلك مع ارتفاع متواصل في تكاليف المعيشة (الأسعار)، ومع عجز الدولة على تحقيق التوازن بين الدخول والأسعار، ونتيجة هذا العجز يترك المجتمع يدبر أموره بنفسه في حلقة مفرغة من تبادل الاستغلال بين التاجر والمستهلك – وهو في الغالب الموظف – ليقوم بدوره في استغلال المواطنين، ومنهم التاجر!!!.

فالفساد يرجع فيما يرجع إليه إلى تراخي رقابة الدولة على الأنشطة المالية العامة منها والخاصة، مما أدى إلى انتشار الفساد الذي يعتبر البعض تكاثره ذاتيًّا، ونرى أن ذلك إنما يرجع في حقيقته إلى ضعف ثقة الناس بالمنظومة ككل، مما يؤدي إلى ما يعرف بثقافة الفساد، أو سوف يؤدي إليها إذا نظرنا للأمر بقدر من التفاؤل. وخطورة تلك الثقافة أنها المعول الرئيس في هدم المجتمع والنظام ككل، ولنا أن نتخيل مجتمعًا لا يضمن فيه الفرد الحصول على حقوقه إلا بالرشوة والفساد، مجتمع يقوم على الاستغلال ضامنًا أنه لا رقيب ولا محاسب من قبل الدولة، وهنا تكون الفوضى الاجتماعية، وما يتبعها من إحباط ويأس من التغيير والتطوير والابتكار نتيجة ما نعرفه بالمحسوبية والمحاباة.

ونؤكد مرة أخرى أن علاج الفساد بكل أنواعه – سواء السياسي، أو الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو الأخلاقي، أو غير ذلك من أشكال الفساد – إنما يبدأ بالقضاء على الفقر في كل صوره، فالفقر لا يقتصر فقط على قلة المال، أو عدم قدرة دخل الفرد على الوفاء بالتزاماته، بل يمتد إلى الفقر الأخلاقي الذي يُفعل فيه الفساد لمجرد الفساد، وذلك ككفر بقيم المجتمع وثقافة الفساد المنتشرة بين جنباته، ويوجد أيضًا فقر النفس، وتتجلى صورته في الطمع والجشع من قِبَل بعض الأغنياء في الكسب دون وجه حق، وغير ذلك من صور الفساد المادية والمعنوية.

إذن ولابد أن نبدأ بإصلاح الفرد نفسه، فالإصلاح لن يتم إلا بإصلاحه، من خلال إصلاح أحواله المعيشية بتحقيق التوازن بين ما يتقاضاه من أجر، وبين متطلبات المعيشة، ولابد أن يواكب إصلاح أحواله المادية، إصلاحات أخرى سياسية، واجتماعية، وأخلاقية، وثقافية، وغير ذلك من صور إصلاح الفرد، والهدف من ذلك كله تحقيق الاستقرار النفسي للإنسان، ومن ثم إتاحة مساحة للتفكير السليم، والتدبر والرجوع إلى الدين، والذي نرى أنه المنقذ للمجتمع من كل أمراضه؛ وعلى رأسها الفساد، أو على الأحرى إعطاء الفرصة للفرد أن يُفعِّل دافع التدين الذي بداخله.

فالتدين من الدوافع النفسية النابعة من إيمان الفرد بالله، عليه التقرب إليه بكل ما يستطيع، في منظومة إيمانية متكاملة أساسها أداء العبادات، وأركانها السلوك الإنساني القويم، وهذا يتطلب سمات نفسية خاصة بالمؤمنين جاءت الإشارة إليها في قوله تعالى: ﴿قَدْ أَفْلَحَ المُؤْمِنُونَ* الَّذِينَ هُمْ فِي صَلاتِهِمْ خَاشِعُونَ* والَّذِينَ هُمْ عَنِ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ* وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ* وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ حَافِظُونَ* إِلاَّ عَلَى أَزْوَاجِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ* فَمَنِ ابْتَغَى وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُوْلَئِكَ هُمُ العَادُونَ* وَالَّذِينَ هُمْ لأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ* وَالَّذِينَ هُمْ عَلَى صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ* أُوْلَئِكَ هُمُ الوَارِثُونَ* الَّذِينَ يَرِثُونَ الفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ﴾[1]

وبالرغم من أن دافع التدين دافع نفسي، فإن له أساسًا فطريًا داخل تكوين الإنسان، والقرآن الكريم مليء بالآيات التي تدل على فطرة التدين، فالإنسان مهما كانت ديانته، بل إن الكافرين والمؤمنين بالمادة كلهم بداخلهم التدين بأساسه الفطري. فقد كان المشرك يعبد الصنم رمزًا مقتنعًا بأنه ظل الله على الأرض، ومن كفروا بوجود الله ويؤمنون بأن أصل كل شيء هو المادة الخالصة، هم أيضًا يؤمنون بتلك المادة كأساس لكل المخلوقات. فالإنسان مهما بلغ من قوة وسلطان هو في حاجة إلى من يلجأ إليه يؤمن به وبقدرته على إنقاذه، ويكون داعمًا له في كل فعل يفعله حتى ولو كان حجرًا أو نارًا أو حيوانًا، حتى الذين لا يؤمنون بأي شيء، هم مؤمنون في ذلك بملذاتهم وانحرافهم الأخلاقي لا يريدون رادعًا يزجرهم عن أفعالهم، ويمنعهم عن الغرق في حيوانيتهم.

وقد ذكرنا سابقًا أن الإنسان في رحلة إيمانه وتدينه يتأثر دومًا بنشأته الاجتماعية والبيئة المحيطة به، وحينما ينصرف الأبوان عن رعاية أبنائهما، وحسن تنشئتهم بسبب انهماكهما في تدبير أسباب الحياة لأسرتهما الكبيرة، تقل الرعاية

---

(1) سورة المؤمنون: 1 – 11.

وتضعف الرقابة والسيطرة على هؤلاء الأولاد، وتزداد احتمالات جنوحهم إلى سلوك الجريمة، فإذا انحرف البعض للجريمة في ظروف كهذه، فما ينبغي أن يرد إجرامهم إلى الفقر مباشرة، بل يرد إلى ما اكتنف حياتهم من ظروف شخصية وتنشئة اجتماعية، بل إن مواصفات السكن المناسب للإنسان، قد يؤدي غيابها إلى الجريمة كما ذكرنا سابقًا، كما يتأثر الإنسان بالفكر السائد في مجتمعه خرافيًا كان أو علميًا أو دينيًا، فعادة ما يكون الدين موروثًا، ولعل ذلك ما يبرر لنا لجوء بعض الناس نتيجة سيطرة الخرافات في مجتمعهم إلى السحروالتمائم والأفعال التي لا يقرها أي دين طلبًا للحماية، من المرض، أو من الحسد، أو من الكوارث، أو لطلب المنفعة، وذلك لأنهم لا يعلمون غير هذه الوسائل، بالإضافة إلى أنهم لم يجدوا من يثير فيهم فطرة التدين، والتي تنقسم إلى فطرة تدين خاصة بالإسلام، وفطرة تدين عامة متأصلة داخل النفس البشرية عمومًا، وتحتاج إلى ما يثيرها من مثيرات حياتية، وما رأيناه في قصة إعادة بناء الكعبة عندما هدمت قبل الإسلام – في الجاهلية – وقام الناس بجمع التبرعات لبنائها يدفعهم في ذلك دافع التدين العام، أعلنوا أثناء جمع الأموال أن لا يوضع في هذه الأموال مال بغي، أو مال مظلمة – أي مال أُخذ بالباطل دون حق ، يؤكد بما لا يدع مجالاً للشك على استقرار دافع التدين في نفوس البشر جميعًا.

إذن لا يمكن عند حديثنا عن الفساد، وما يحتويه من ضياع لأخلاقيات المهنة، أن نغفل دور الأجور المتدنية وعدم تناسبها مع الأسعار ومتطلبات المعيشة، وأن نعيد التأكيد على أهمية مساواة وعدالة الأجور نفسها على ساحة أخلاقيات المهنة.

وكما ذكرنا أن الأفراد يشكلون قيمة نسبية لقدراتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم في موقف معين مقابل ما يحصلون عليه من رواتب ومزايا مادية وأدبية، ثم يعقدون مقارنة بينهم وبين الأفراد الآخرين، وأيضًا بين وظائفهم، وبين وظائف أخرى مشابهة داخل المنظمة أو خارجها، فإذا كانت متساوية لا يوجد توتر، وعلى النقيض

من ذلك إذا اعتبرت الأفراد القيمة النسبية غير متكافئة، فإن ذلك يؤدي إلى وجـود توتر، تنتج عنه أفعال غير أخلاقية في كثير من الأحيان.

لذلك لابد أن يغطي الأجر الحد الأدنى لمستوى المعيشة للموظـف وأسـرته، ومن ثم ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار تكاليف المعيشة ليضـمن الأجـر للموظـف وأسرته مستوى مناسبًا من العيش، وهذا يقتضى دراسة معدلات الأجور من فتـرة لأخرى لتحديد المتغيرات التي تحدث في الأسعار والقوة الشرائية لدخل الموظـف، وأيضًا رقابة الأسواق من قبل الدولة، حتى تضبط الأسعار بالشكل الذي يتناسب مع دخول الأفراد، ومن جهة أخرى تدعيم ثقة الناس بالدولة ممثلة في الحكومة.

إن احتكاك الفرد بمجتمعه، وما يكتسبه من خلال هذا الاحتكاك من قيم أخلاقية ومبادئ له الأثر الهام في ترسيخ الانتماء للوطن، وما يتبع ذلك من سعي إلى بنائه وتنميته، وقد أكدنا أن من الآثار الخطيرة للفقر، هدمه لقيمة الانتماء للـوطن، ومـا يتبع ذلك من جرائم تهدد أمن الوطن، وتهدم كل محاولات التنمية داخـل الدولـة، فالانتماء لا يولد بالشعارات، ولا ينمو بـالوعود الكاذبـة، فالإنسـان كمـا رأى.. سيكون، وكما كان.. سيعيش، وكما يعيش يبني في مجتمعه أو يهدم أركانه، فغياب الانتماء من الخطورة التي تدفع المجتمعات دفعًا إلى ضرورة إيجـاد حـل سـريع ونهائي لمشكلة الفقر.

ولا يفهم من ذلك أن دور الدولة ينتهي عند حد القضاء على الفقر، بل يمتد إلى توعية الأسر بطرق وأساليب التربية الصحيحة، وطرق الحفاظ على قوام الأسـرة واستقرارها، وضرورة إعادة دور التربية للمدرسة ليكون من أهم أدوارهـا إلـى جانب دورها التعليمي، والقضاء على سلبيات التعليم القائمة، والسعي إلى إصـلاحه بما يتناسب والمتغيرات الدولية المتلاحقة، وأيضًا توعية المعلم بدوره الأخلاقي في حياة التلاميذ، وأنه مسئول عن استقامة المجتمع أو انحرافه، وأنه ليس كغيره مـن العاملين لأن أثره يدوم إلى ما بعد مرحلة عمله.

ويتبع ذلك تطوير نظام التعليم فيما قبل المرحلة الجامعية بالشكل الذي يتيح الفرصة لميول الطلاب نحو فرع من فروع العلم، وفتح المجال أمام دراسة ما يحبونه من علوم، وتوفير فرص العمل المرتبطة بمراحل التعليم المختلفة، بدءًا بمرحلة محو الأمية التي تعد الأساس الأولي في عملية تنمية المجتمع، فهو في صورته البسيطة أول وسيلة من وسائل إيصال رسالة المجتمع إلى الأفراد، مرورًا بمراحل التعليم الأخرى، مع زيادة الاهتمام بالتعليم الفني، وتغيير نظرة المجتمع الدونية لبعض الحرف المهمة في حياة البشر.

وبالنسبة للقادة فمن الضروري أن تتفق قراراتهم وسياساتهم مع الاتجاه العام للدولة، حتى يثق الموظف العام بمكان عمله بصفة خاصة، وبصدق سياسة دولته بصفة عامة، كما أن على الدولة الاهتمام بمن أعطوا في سبيل بلدهم في جميع المجالات، بتوفير الرعاية لهم، والحديث عنهم في وسائل الإعلام المختلفة، حتى يكونوا القدوة للنشء، ويتزامن مع ذلك الاهتمام بأصحاب المواهب والعمل على تنميتها وعرضها بالشكل اللائق.

من المؤكد أن الدولة في سعيها نحو الإصلاح بالقيام بالأدوار الملقاة على عاتقها على أكمل وجه، سوف تجد شعبًا يقبل التعديل والتغيير للأصلح، فمن أهم ميزات الإنسان أنه مرن قابل للتعديل، ومن خلال عملية التطبيع الاجتماعي، التي تبدأ مراحلها من الأسرة في تنشئتها للطفل العاجزعن الاختيار، فيكون لها تأثير قوي جدًا عليه نتيجة اعتماده كليًا عليها، تلك الاعتمادية التي تؤدي إلى توحد الطفل مع أسرته، أو تقمصه لشخصية الآباء والأمهات كنموذج يحتذى للسلوك، وتصبح الأسرة الجماعة المرجعية للطفل، ليتشكل جزء من ضميره الشخصي، ليواجه بعد ذلك الضمير الجمعي للمجتمع، حيث يصبح اكتساب أنماط مختلفة من السلوك الاجتماعي – بما في ذلك العدوان – عن طريق تقليد بعض النماذج التي تبدو جذابة للطفل، لكن ليس كما يعتقد البعض أن التقليد آليًا أو ميكانيكيًا، أيضًا ليس

منتشرًا كثيرًا كما يتصور بعض الكتاب، ولكنه يحتاج إلى بعض المكافآت لإظهار السلوك المقلد، وقد أشرنا إلى أن نوع الإنسان (ذكرًا أو أنثى) يفرض نمطًا معينًا من التعامل يتناسب وسلوك كل نوع.

والسؤال: هل قابلية الإنسان للتعديل، تؤكد أن أخلاقيات المهنة تعني فقط تنفيذ القوانين واللوائح الحاكمة للعمل؟

هذا الزعم يعني أن المطلوب – في قضية الأخلاق – أن يكون الفرد دقيقًا في تنفيذ القوانين واللوائح، ويكون بذلك قد أخلى مسئوليته بشأن أخلاقيات المهنة، وهذا الزعم غير صحيح، لذلك فإن مقولة التنفيذ الحرفي للقواعد دون الالتفات لحكمتها مقولة فاسدة، لأن القواعد توضع من أجل تنظيم المجتمع لتحقيق غايات عليا من شأنها إسعاد الفرد واستقرار المجتمع ورفاهيته، وبالتالي لو أفرغت القاعدة من مضمونها أو من حكمتها، أصبحت عديمة القيمة، وربما كان عدم تطبيقها أفضل من تطبيقها بالنسبة للفرد والمجتمع. فضلاً عن أن القانون يفقد هيبته وفاعليته عندما لا يطبق على المخالفات الصريحة، كما يفقد المواطن ثقته في التنظيمات الرسمية، وتصبح مخالفة القانون، وانتشار الفساد مثل الرشوة سلوكًا عاديًا ومقبولاً يسمح به النظام القيمي في المجتمع، وما يستتبعه ذلك من خلق بيئة مواتية لنمو الفساد وانتشاره على كل المستويات[1]، مثل الهوة السحيقة بين الأجور، ومتطلبات العاملين الفعلية، والتي تثير الدافع لتقبل الرشوة، والتربح الغير الشرعي.

إن الإنسان الذي يعتبر أن التنفيذ الحرفي للحد الأدنى من القواعد الملزمة هو سقف مسئوليته، لا يدرك مطلقًا الدور المنوط به في الحياة، ولا المسئولية الملقاة على عاتقه كإنسان، إن على الإنسان إدراك الحكمة من القواعد وتطبيقها بما يتسق مع هذه الحكمة، وإذا كانت أخلاق العمل تتوقف على الفرد وشخصيته كنتيجة

---

(1) المنظمة العربية للتنمية الإدارية (2010). آليات مكافحة الفساد والرشوة في الأجهزة الحكومية العربية – بحوث وأوراق عمل ، المنظمة، (القاهرة).

مباشرة لأخلاق الشخص وضميره ومعتقداته، والتي تكونت عبر سنين من التنشئة، وسنين طويلة من الخبرات. ولكن.. قد تعرف السلوك الصحيح ولكنك لا تفعله، وبالتالي فلا فائدة من تعليم الشخص ما يجب عمله إذا لم يكن هو بداخله يميل إلى فعل الشيء الصحيح.

والخطأ في هذا الادعاء هو افتراض أن السلوك ناتج فقط من معرفة ما يجب، والصحيح أن التعلم هو تغيير في السلوك لا ينصرف فقط إلى المعلومات، وإنما ينصرف إلى المهارات والاتجاهات، وبالتالي فيمكن بالتدريب أن تُغيّر الاتجاهات، وبالتالي الميل إلى سلوك دون آخر.

إن هناك وسائل عديدة يمكننا بها تغيير السلوك، وبعض هذه الوسائل يتضمن التعريف، والإقناع، والجدال، والحوار، ولا صحة للاعتقاد بأن التدريب لن يجدي في تغيير السلوك.

يحتاج الإنسان في ذلك – فحسب – إلى الدعم من الدولة والمجتمع، فعلى الدولة التي تعاني من الفساد الأخلاقي، وما يحتويه من فساد مالي وإداري وغير ذلك من صور الفساد، أن تجعل إحياء الأخلاق هدفًا قوميًا لها، خطة طويلة الأجل إلى ما لا نهاية، خطة يتفق القول فيها مع الفعل، بعيدًا عن الشعارات، واستجداء الانتماء من الشعب، والتعرف على احتياجات الناس الفعلية، والصدق في كل قول وفعل، والمصارحة بين الدولة والشعب تصنع الترابط بينهما، وتجمعهما في مركب واحد، وبالتالي يشتركان في حل ما يعترضهما من مشكلات.

وإذا كنا نسعى إلى إصلاح الإدارة، وترسيخ أخلاقيات العمل داخل المؤسسات العامة والخاصة، علينا أن ندرك دوافع الأفراد والسلوك الناتج عنها، والذي يعد استجابة داخلية، أو خارجية تحدث نتيجة تعرض الإنسان، أو الحيوان لمثيرات داخلية أو خارجية، كما علينا أن نهتم بأنواع السلوك من خلال التعرف عليها، وإتاحة الفرصة للمختصين لمساعدة المؤسسات في اختيار العاملين الجدد، وإصلاح

القدامى من العاملين الذين تلوثوا أخلاقيًا، فالسلوك في حقيقته إما سلوك فطري أو موروث يولد الإنسان مزودًا به، أو على الأقل مزودًا باستعداد عام للقيام به، ومن ذلك البكاء، والإخراج، والنوم، والجنس، وهو سلوك عام يشترك فيه جميع أفراد الجنس البشري، بصرف النظرعن الاختلافات الثقافية والحضارية، وهو سلوك غير مكتسب من البيئة.

أو سلوك متعلم أو مكتسب من التفاعل والاحتكاك بالبيئة الاجتماعية والمادية التي ينشأ الفرد فيها، ومن ذلك: التدخين والقراءة والكتابة أو السباحة والجري... إلخ، وفي بيئة العمل الفاسدة يكتسب الإهمال، واللامبالاة، واستغلال التسيب الإداري لتحقيق مكاسب مادية أو أدبية، وغير ذلك من صور الفساد المهني.

وهناك سلوك شعوري يدركه الفرد، ويعترف به، ويعرف أهدافه ومراميه، كذهابه للجامعة بقصد التعلم، أو العمل بقصد الرزق، وسلوك لا شعوري لا يدركه الفرد ولا يعترف به ولا يعرف مغزاه أو أهدافه، مثل: فلتات اللسان، وزلات القلم، ونسيان المواعيد، والعُقَد والأمراض النفسية والأحلام... إلخ.

والحقيقة أننا لا نهدف من عرضنا لأنواع السلوك سوى إلقاء الضوء على جانب هام من جوانب تكوين الإنسان، وهو الجانب النفسي، فعلى المؤسسات أن تضمن الكشف النفسي كالكشف الطبي الذي يجرى على العاملين الجدد حين تعينهم، فالجانب النفسي لا يقل عن الجانب البدني من حيث الأهمية للعمل، بل نذهب أبعد من ذلك وننادي بأن يكون هذا الكشف دوريًا كل فترة، للتأكد من تكيف العامل مع عمله، ومدى استقراره وتوازنه النفسي، وسوف يساعدنا ذلك على وضع أيدينا على مواطن الداء داخل المجتمع الإداري، والمجتمع ككل، لنبدأ الإصلاح بشكل سليم، بوضع العربة خلف الحصان حتى تسير الدولة، ويصل المجتمع إلى ما يصبو إليه من أهداف، يدعمنا في ذلك معرفتنا أن التغير في اتجاهات الأفراد ليس بالأمر المستحيل، وذلك إذا أدركنا أن:

1- الطريقة السليمة لتغيير الاتجاه تتمثل في مخاطبة العقل من خلال تزويده بالحقائق والمعلومات الصحيحة عن موضوع الاتجاه، ولا يعني ذلك، أن مخاطبة العقل هي الطريقة الوحيدة لتغيير الاتجاه، حيث إن هناك طرقًا عديدة لتغيير الاتجاهات، منها على سبيل المثال وليس الحصر:

- تغيير الإطار المرجعي لدى الفرد، أي ما لديه من معلومات وقيم ومعتقدات سابقة عن موضوع الاتجاه.
- تغيير الجماعة المرجعية، التي يتمثلها الفرد دائمًا في سلوكه ويتصرف بناء على ما تشرّبه منها من قيم ومعتقدات، ويحدث ذلك بنقل الفرد إلى جماعة جديدة تتبني اتجاهًا جديدًا.
- تغيير موضوع الاتجاه؛ فكلما زادت ثقافة الفرد تغيرت موضوعات اتجاهاته. فزيادة كفاءة العامل مثلاً، تغير موضوع الاتجاه من كفاءة العمل اليدوي إلى كفاءة العمل الآلي.
- الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه.
- تغيير المواقف، كتغير اتجاهات المرءوس عندما يصبح رئيسًا للعمل.
- التغيير القسري نتيجة لظروف اضطرارية، كتغير الاتجاهات عند حدوث المجاعات.
- استخدام وسائل الإعلام في تزويد الأفراد بمعلومات جديدة عن موضوع الاتجاه.[1]

2- سلوكيات الأفراد تتأثر باختلاف العوامل البيئية للمجتمع مثل العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية وغيرها.

3- كما تتأثر في العمل باختلاف العوامل البيئية الداخلية للمنظمة مثل ظروف العمل المادية، والعلاقات بين العاملين.

---
(1) http://www.moqatel.com

4- إن فهم وتحليل وتفسير سلوك الآخرين يعتبر مهارة أساسية لمن يتعامل مع الآخرين، حيث يساعدهم على التنبؤ بالسلوك، والقدرة على التحكم في رد فعل الآخرين.

5- إن الدافع هو حاجة غير مشبعة، تحتاج إلى إشباع، والتعرف على دوافع الأفراد واحتياجاتهم، ومن ثم تحقيقها سوف يساعدنا على تجنب الانفعالات التي تنتج عن عدم إشباع هذه الدوافع، حيث تؤثر دوافع الأفراد على سلوكياتهم من خلال سعيهم إلى إشباع دوافعهم، أو حاجاتهم غير المشبعة.

6- تغيير السلوك يتطلب أن يتوافر لدى الفرد قدر معقول من الحساسية الاجتماعية، بالإضافة إلى المرونة السلوكية، والإنسان بطبيعته يتميز بالمرونة، ومن ثم القابلية للتعديل.

7- التعرف على الآخرين من خلال الإنصات، وملاحظة تعبيراتهم وحركاتهم واستكشاف ميولهم واتجاهاتهم يعتبرمن المهارات الأساسية لمن يتعامل مع الآخرين.

8- السلوك الإنساني سلوك يهدف إلى تحقيق نتيجة، وهي بطبيعة الحال الغاية من السلوك.

9- سلوك الفرد هو محصلة لمجموعة من العومل التي تنبع من داخل الفرد وخارجه، فالسلوك الإنساني هو محصلة لتفاعل العوامل الداخلية المرتبطة بالفرد، وتفاعلها مع العوامل البيئية المحيطة به.

10- تصرفات وسلوكيات الأفراد تختلف بالرغم من تشابه السبب، كما تختلف باختلاف قدراتهم واستعداداتهم وميولهم الشخصية والقيم والعادات والثقافة، وغيرها مثل السن والنوع والمستوى الاجتماعي.

11- لكل منا مجموعة من القيم الشخصية، وهي مجموعة من الاهتمامات التي يحملها الفرد، وتؤثر في حكمه على الأشياء وعلى الأشخاص، مثل القيمة الدينية والقيمة الاجتماعية وغيرها، وتختلف تصرفات كل منا باختلاف السلم القيمي لكل فرد، أي باختلاف ترتيب أوليات هذه القيم.

خلاصة القول.. إن البعض يحمل اتجاهات مؤيدة (إيجابية)، بينما يحمل البعض الآخر اتجاهات غير مؤيدة (سلبية)، وذلك في ضوء خبراتهم السابقة، أو من خلال ما يتزودون به من معلومات، وعلينا أن ننمي الاتجاهات الإيجابية، من خلال فهم الشخصية، ودوافعها، وطبيعة ما ينتج عنها من سلوكيات نافعة، أو ضارة بها وبمجتمعها.

محاولة لتشخيص المرض وتقديم العلاج:

بداية.. لابد أن نتفق على أن ما نتناوله بالتشخيص والعلاج، هو مرض عضال، مرض خبيث بدأ الانتشار حينما ابتعدنا عن الدين – أي دين – وما أمرنا به من أخلاقيات وقيم إنسانية سامية، وزاد انتشاره حتى ملأت أعراضه العيون، فلم تعد خافية على أحد، بل من السهل معرفتها من خلال صورها المنتشرة، يتفاوت نصيب كل مجتمع تبعًا لظروف الدولة التي يعيش فيها، ومن هذه الأعراض:

- الفساد السياسي.
- الفساد الإداري والمالي.
- لم تعد هناك قدوة أو قيمة، أو هدف قومي يلتف حوله الشباب.
- انتشار الجرائم، وخاصة الجرائم الأخلاقية.
- تغير أحلام النشء، والسعي إلى الربح السريع، فلم يعد الحلم أن يكون طبيبًا، أو مهندسًا، أو عالمًا، بل أصبح الحلم يدور حول أن يكون لاعبًا للكرة، أو ممثلاً، أو مطربًا، أو غير ذلك من المجالات التي تحقق الشهرة

والمال في أسرع وقت، وبأسهل الطرق، مع احترامنا لجميع المهن المحترمة التي تبني ولا تهدم.

- انتشار الفن الهابط الذي يخاطب الغرائز، والذي يعد بداية انهيار الحضارة لأية دولة.
- انتشار مفهوم الفهلوة، واختلاط مفاهيم الكسب المشروع والغير المشروع.
- العصبية الزائدة وعدم القدرة على التحمل.
- زيادة الفقر.
- زيادة البطالة.
- تأخر سن الزواج.
- تراجع قيمة احترام الآخر، وسوء إدارة الحديث بين الناس.
- محاربة المواهب الشابة، وقتل الطاقات المتوهجة.
- انتشار الشعور بالإحباط واليأس من التغيير.
- سوء التعليم وغياب الدور التربوي له.

وغير ذلك من الأعراض العديدة والمتنوعة، التي يرجع تعددها وتنوعها إلى تعدد وتنوع أسباب المرض، التي لا تتمتع بترتيب حسب الأهمية، فهي شبكة من الأسباب، كلها مجتمعة سبب التراجع الأخلاقي، كما أنه من الصعب تحديد الأخلاقيات التي يجب اتباعها بدقة، حيث أصبح هناك خلط بين الفعل الصحيح، والفعل الخطأ، بل إنهما يتداخلان في الكثير من الأحيان، حيث من الممكن أن يطلب منك الاختيار بين أمرين كلاهما يبدو صحيحًا، وكما تتنوع الأعراض، يتنوع العلاج، فلا يمكن اختصاره في علاج واحد.

على سبيل المثال إذا كانت الدعوة لميثاق أخلاقي يلتزم به الجميع، فقط هو العلاج. فهل هذا يكفي؟ هل يضمن وجود موظف يتمتع بأخلاقيات العمل، وهل أخلاقيات العمل نفسها واحدة؟

حتى وإن كان الأمر كذلك، هل يمكن أن يأتي هذا الميثاق بالأثر المرجو منه في ظل تراخي رقابة الدولة على أنشطتها المتعددة مثلاً؟ أو في ظل الفقر وتدني الأجور بشكل ذابت معه الطبقة الوسطى، والتي تحافظ على استقرار المجتمع، وتحميه من الطبقية المقيتة؟ أو في ظل قوانين ولوائح غير مُفعّلة، يتم التعامل بها بمكيالين، تنفذ على بعض الناس، ولا تُنفّذ على البعض الآخر؟

أسئلة كثيرة تدور حول كيفية تفعيل هذه المواثيق، فضلاً عن الأسئلة التي تتعلق بالميثاق نفسه، والتي تدور حول صياغته، والفئات التي يجب أن يرعاها الميثاق، وما هي الأطراف التي ستشترك في إعداده، ومن سيراقب تنفيذه .. الحكومة، أم الجمعيات الأهلية، أم لجان دولية أم غيرها.

الأسئلة كثيرة، وما نلاحظه أننا نبدأ الإصلاح من النهاية، من إصدار القوانين والقرارات والمواثيق واللوائح، دون التطرق إلى الأسباب الحقيقية للفساد .. في سعينا للإصلاح لا نلتفت أبدًا إلى الدور الوقائي، فقط نهتم بالبحث عن العلاج، ورفع آثار الكارثة في أسرع وقت، وبالرغم من علمنا بأسباب الكارثة، أو المشكلة محل البحث، فإننا لا نهتم، أو نسعى للقضاء على مسببات المشكلة كعلاج نهائي وجذري، فحينما يعالج الطبيب آثار التدخين على المدخن، يكون أول تعليماته هي حتمية الامتناع عن التدخين نهائيًا، أي القضاء على السبب، ثم تقديم العلاج المناسب لإزالة آثار المرض، أو المشكلة.

إن السبب الرئيس في التراجع الأخلاقي بجميع صوره، وعلى رأسها صورة أخلاقيات العمل، يرجع إلى أنه لم تعد الأخلاق هدفًا يسعى إليه الناس، في ظل الفقر الذي نراه أهم وأقوى أسباب تراجع أخلاقيات الناس، حيث إن الإصلاح لن يتحقق إلا بقيام الحكومات بمساعدة مجتمعاتها بتوفير البيئة المناسبة لصلاح الإنسان، ومن ثم القضاء على كل صور الفساد، ونرى أن هذه البيئة لم ولن تتحقق

في ظل وجود الفقر، الذي يُلهي الإنسان ليس فقط عن محاولة الإصلاح، بل قد يأخذه بعيدًا عن العبادة نفسها. فالفساد يرجع فيما يرجع إليه إلى تراخي رقابة الدولة على الأنشطة المالية العامة، والتي ركزت فقط على الإجراءات والنواحي الشكلية؛ فضلاً عن غياب الرؤية الاستراتيجية لتطوير وتفعيل السلطات التشريعية والقضائية التي يُفترض أنها تحمي المال العام والموارد القومية، وتتأكد من سلامة وكفاءة استخدامها، مما أدى إلى اكتساب وحدات الجهاز الإداري الحكومي والمنظمات العامة لخاصية المناعة في مواجهة أية محاولات لقياس وتقييم أداء هذه الوحدات والمؤسسات، ومساءلة الجهاز الإداري بها، ومحاسبته على سلوكها ونتائج أعمالها، والرقابة تعود بالنفع فيما يتعلق بالالتزام الأخلاقي، حيث يقل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل، والمنازعات تقل، حيث يتمسك الجميع بالقانون، الذي هو أولاً وأخيرًا قيمة أخلاقية.

أما ما حدث نتيجة تراخي الرقابة، فهو زيادة الفساد كنتيجة لضعف ثقة الناس بالمنظومة ككل، مما أدى – أو سوف يؤدي – إلى ما يعرف بثقافة الفساد، وهي أول معاول هدم المجتمعات، فالمجتمع الذي لا يضمن فيه الفرد الحصول على حقوقه إلا بالرشوة والفساد، مجتمع يقوم على الاستغلال ضامنًا أنه لارقيب عليه، تنتشر فيه الفوضى الاجتماعية، وهي في أبسط صورها فساد أخلاقي في جميع قطاعات الدولة.

ونؤكد مرة أخرى على أن علاج الفساد بكل أنواعه سواء السياسي، أو الاقتصادي، أو الاجتماعي، أو الأخلاقي، أو غير ذلك من أشكال الفساد، إنما يبدأ بالقضاء على الفقر في كل صوره: المالي، والأخلاقي، كالجشع والطمع في الربح المبالغ فيه، أو استيراد منتجات تفتقد لأقل معايير الجودة، وما نقصده بالفساد الأخلاقي هو أشد صور الفساد سوادًا، فهي صورة تعكس حالة من الكفر بقيم المجتمع، والفساد المنتشر بين جنباته.

لذلك لابد من زيادة الأجور بالقدر الذي يحقق الحياة الكريمة، حيث إن ضعف الرواتب بصفة عامة بالنسبة لأغلب موظفي الدولة، يشكل ضغطًا نفسيًا بل واجتماعيًا على الموظف، والذي يلجأ غالبًا إلى البحث عن عمل إضافي لزيادة دخله، ومن ثم مشكلات تتعلق بأدائه لعمله مما يضر بالمصلحة العامة للدولة، ومشكلات اجتماعية تتعلق بأسرته التي تفتقد رعايته لانشغاله طوال اليوم، مما يؤدي إلى خلل أخلاقي يصيب المجتمع ككل، وذلك لأن الأسرة ما هي إلا نواة للمجتمع، فإذا صلحت صلح المجتمع والعكس، ولابد أن يغطي الأجر الحد الأدنى لمستوى المعيشة للموظف وأسرته، ومن ثم ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار تكاليف المعيشة، وهذا يقتضي دراسة معدلات الأجور من فترة لأخرى لتحديد المتغيرات التي تحدث في الأسعار والقوة الشرائية لدخل الموظف، ومن ثم تحديد حد أدنى للأجر يضمن له الحياة الكريمة، ولن يتم ذلك إلا بزيادة الرواتب بشكل منطقي، فالزيادات الحالية في المرتبات في بعض الدول هي عبارة عن زيادات دعائية للأنظمة والحكومات، لا تتناسب مع متطلبات الحياة. وحتى لا نكلف الدول الفقيرة بالفعل بأكثر مما تطيق، على هذه الدول العاجزة عن زيادة الرواتب الأخذ بوسيلة من الوسائل الآتية:

- زيادة الرواتب إذا كانت هناك استطاعة.
- مراقبة الأسواق وعقاب من يتلاعب بالأسعار عقابًا يردعه – ويردع غيره من المستغلين – عن زيادتها بشكل وقح.
- تفعيل مبدأ الشفافية، بالكشف عن إمكانات الدولة صراحة، من موارد مالية، ومصارف لها، وهذا أمر ليس بالهين، فهو أمر يتطلب تعميق المسئولية الاجتماعية؛ أي مشاركة المجتمع لحكومته في الظروف الاقتصادية الصعبة، وصعوبة هذا الأمر أن هذه الحكومات، لم تبدأ من الأصل بالسماح للمجتمع بمشاركتها في الرخاء!!.

فمن الضرورة الاهتمام بإشباع الحاجات الإنسانية للعاملين، لما لها من أهمية كبيرة في معرفة الأسباب التي تدفع الأفراد للقيام بسلوك معين، والتأثير على سلوكهم وتصرفاتهم وتوجيهها نحو رفع مستويات الأداء، ويتم ذلك من خلال رسم السياسات، ونظم الحوافز التي تعمل على إشباع حاجات الأفراد، ودفعهم تجاه تحقيق أهداف المنظمة. حيث تنتج الطاقة النفسية من أجهزة الحاجة التي تتواجد في الشخصية الإنسانية، بمعنى أن دوافع الفرد تظهر نتيجة ظهور حاجاته التي يسعى إلى إشباعها، فالحاجات الإنسانية هي التي تخلق الدوافع إلى السلوك الذي يستهدف إشباع هذه الحاجات، وهذا ما يدفعهم إلى إحداث سلوك معين يخففون به من التوتر الذي أحدثه عدم إشباع الدافع.

وبعد إشباع كل الحاجات السابقة يأتي دور حاجة تحقيق الذات، وهي دافع يعني رغبة المرء في تحسين ذاته، ويعني أيضًا: أن يكون المرء قادرًا على جعل ما هو ممكن لديه فعليًا ومتحققًا. فلكي تتحقق الشخصية السوية، يجب أن يتحقق التوازن بين حاجات البدن، وحاجات الروح. لذلك على المنظمة كلما سنحت الفرصة طرح مشروعات تطوير العمل على العاملين، وإتاحة الفرصة أمام من لديه مقترحات وأفكار لعرضها. كما إن على المنظمات عمل جائزة الموظف المثالي لتشجيع الأفراد على تحري الالتزام الخلقي والمهني، تُعطي لكل متميز في إدارته على كل المستويات، ورصد جائزة للمتفوقين من أبناء العاملين في الشهادات العامة، مما يؤدي إلى تنمية اهتمام الطلبة بالتعليم، وإبراز قيمته ومدى اهتمام المجتمع به، وبالمتفوقين فيه.

وفي إطار حديثنا تتطلب أخلاقيات العمل قادة يتسمون بالمبادئ الأخلاقية، وكما رأينا فإن الكثير من المديرين يبدون وكأنهم يعملون بدون حدود أخلاقية، قراراتهم غالبًا تعتمد على النفعية، أما المديرون الذين يريدون فعل الشيء الصحيح، فإنهم يفعلون الشيء الخطأ، حينما يواجهون ضغوط ووقائع الحياة التنظيمية للجهة

التي يعملون بها، فهناك ضغط لأجل الإنتاجية، وهناك ضغط المواجهة لقيم ومعايير القيادة الأعلى، بالإضافة إلى إغراء الاستقلال الذي يحصل عليه معظم المديرين. وهكذا، يتخذون القرارات المناسبة بدلاً من القرارات الحكيمة.

يضاف إلى ذلك آفة خطيرة تتمثل في اعتقاد معظم المديرين أنهم يشعرون أن التصرفات غير الأخلاقية تكون مقبولة إذا كان رؤساؤهم يعرفون عنها، ولا يقولون شيئًا، لذلك فإن سلوك الرؤساء الشخصي وسياسات الشركة، هي العوامل الرئيسة المؤثرة في القرارات غير الأخلاقية. وهكذا، فإن خطوات تحسين السلوك الأخلاقي يجب أن تأتي بوضوح من القمة.

ومن متطلبات المدير الذي ننشده، أن يضع لنفسه معايير يلتزم بها حفاظًا على سمعته ومكانته الوظيفية، ويحاول غرس هذه القيم في العاملين معه، لضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم، وأن يشجع الإبداع والابتكار، والأخذ بيد كل مجتهد في عمله، وتقييم العاملين بشكل موضوعي، وعادل حتى لا يتمادى المهمل في إهماله، ولا يترك المجتهد اجتهاده كنتيجة طبيعية لمساواته بالمهمل، وهذا هو الحال الآن في بعض المجتمعات، مما يفرض ضرورة عمل نموذج تقييم يحدد بدقة مستوى العامل، بمنتهى الحيادية دون أهواء شخصية.

بالإضافة إلى ضرورة أن تتفق قرارات وسياسات القادة مع الاتجاه العام للدولة، حتى يثق الموظف العام بمكان عمله بصفة خاصة، وبصدق سياسة دولته بصفة عامة.. فمثلا حينما يكون اتجاه الدولة خلق صف ثاني من العاملين تمهيدًا لتحملهم المسئولية فيما بعد، وتأتي قرارات القادة مغايرة لهذا الاتجاه بأن تنتهج معايير خاطئة تمنع المجتهد من العاملين من اكتساب المهارات الجديدة في العمل بحجة أنها (المعايير) لا تنطبق عليهم، مما يخلق حالة من الإحباط قد تؤدي إلى تحول المجتهد إلى مهمل، والحريص على أدوات عمله إلى مبدد لها، وبذلك نفقد جيلاً جديدًا من العاملين الأكفاء.

بالإضافة إلى ترسيخ مفهوم أن كلاً قدوة في حد ذاته، فإذا كان الجهاز الإداري مثلاً يتكون من مليون موظف، فهذا المليون يعني تعداد السكان في البلد الذي يعيش فيه من ناحية التأثير، فالموظف في حقيقته هو أب، وأخ، وجار، وصديق، وغير ذلك من الأدوار الحياتية التي يقوم بها، والتي تعني باختصار أن دائرة معارف الموظف تدور في فلك ما لا يقل عن مائة شخص، وبحساب بسيط نجد أن المليون موظف يساوى مائة مليون إنسان يتأثرون ويؤثرون في غيرهم، فضلاً عن اشتراك المعارف في أكثر من موظف، مما يضاعف من قوة التأثير.

كما تفرض أخلاقيات العمل ضرورة الاهتمام بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، ومواجهة التأثير السلبي لهما، ومحاولة زرع القيم النبيلة من خلال تأثير المنظمة على المجتمع الذي تعمل فيه، مما يفرض ضرورة الاهتمام بالقوانين التي تحدد المعايير الأخلاقية المقبولة، واللوائح الحكومية التي تحدد معايير الممارسات المقبولة وغير المقبولة، ومن أجل التأكيد على تلك الممارسات المقبولة التي يجب أن تلتزم بها المنظمات بجميع أنواعها، وقوانين السلوك الأخلاقي للمهنة، وهي بمثابة أدلة للمديرين والعاملين توجه سلوكياتهم. لذلك لابد من تفصيل القوانين وعدم تركها للموظف ليحددها بنفسه، والتي عادة ما تفسر لمصلحته الشخصية، ولو فرضنا حسن النية فقد تفسر خطأً تبعًا لوعيه ومدركاته، أيضًا تتطلب القوانين تفسيرات واضحة، حتى لا يحدث خلط عند التطبيق، مما يعطي الفرصة لهروب الفاسد من العقاب.

والحقيقة أنه لابد من وضع ضوابط صارمة تضمن تحقيق العدالة في الاختيار بعيدًا عن المجاملات والمحسوبية. بالإضافة إلى ضرورة تغيير نظرة المجتمع السيئة لبعض المهن، حيث يحاول أصحابها تعويض ذلك بامتلاك المال بأية طريقة لسد هذا النقص من وجهة نظرهم، مما يدعم الفساد المالي. وهناك ضرورة المساواة في الحقوق المادية والأدبية بين العامل المؤقت، والدائم: فعلى

المؤسسة دور لا يستهان به خاصة في بداية تعيين الموظف، الـذي يحتـاج إلـى رعاية واهتمام، حتى تكسب الجهة انتماءه، ومن ثم جهده وعطاءه الكامـل. لـذلك ليس من المعقول أن يتقاضى موظف راتبًا أقل من راتب زملائـه، سـواء داخـل الجهة التي يعمل بها، أو خارجها بالرغم من تساويهما في متطلبات الوظيفة.

كما تتطلب أخلاقيات العمل تفعيل دور التدريب من خلال الاعتماد على أسس وأساليب مهنية منهجية لتوصيف الاحتياجات التدريبية بصورة حقيقية، تأسيسًا على أهداف تسوية محددة تصمم على أساس محتويات البـرامج التدريبيـة، وضـرورة تطابق التدريب مع الواقع الفعلي للعمل، فهناك التباين الواضـح بـين مـا يتلقـاه الموظف من مهارات، والواقع الفعلي لوظيفته، فهذا يعود إلى رغبة الموظف نفسه في تطبيق ما اكتسبه من مهارات خلال فترة تدريبه، وذلك إلى جانب الدور الهـام للقيادة الإدارية في مساعدته على تطبيق تلك المهارات داخل جهة عمله، وتشـجيع القيادات الإدارية من عدمه يؤثر بالسلب أو الإيجاب على التوازن النفسي للموظف، الذي إذا قوبل بالرفض، خاصة إذا كان الرفض غير مقنع له، يصاب بحالـة مـن الإحباط يتحول فيما بعد إلى حالة من اليأس في الإصلاح المنشود، مما يـؤثر فـي النهاية على حركة الإصلاح الإداري بصفة عامة.

وعلى المنظمات في سعيها نحو ترسيخ أخلاقيات وقيم العمـل الصـحيحة أن تستمد دساتير أخلاقياتها من الدين، وليس من أخلاقيات المجتمعات الأخرى، فمـن الضروري لها أن يكون نظامها الأخلاقي محكومًا بالدين، وخاصة في المجتمعـات الإسلامية، وعلى رأسها المجتمعات العربية، وذلك لأن الدين الإسلامي هو المعيار السليم للحكم على صحة، أو عدم صحة أخلاقيات العلاقات في المنظمات المختلفة.

أما عن دور المجتمع.. فعليه القيام بتشـجيع السـلوك الأخلاقـي للمنظمـات، بالتعامل مع المنظمات التي تتسم بالتعامل الأخلاقي، والعكس، ممـا يشـجع علـى الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة، كنتيجة طبيعية لنجاح الممارسات الجيدة في طرد

الممارسات السيئة، مع الأخذ في الحسبان أن هذا الاختيار يقتصر على بعض المؤسسات التي تشترك في تقديم خدمات واحدة، أما باقي المؤسسات التي تنفرد كل مؤسسة منها بتقديم خدمة معينة، كالمؤسسات الحكومية، فالإنسان مجبر للتعامل معها.

بالإضافة إلى تنمية الوعي بحقوق وواجبات الموظف، وحقوق وواجبات الجمهور، حيث تتأرجح نظرة المجتمع للموظف العام بين التهوين والتهويل، مما يؤثر على التوازن النفسي للموظف، نضيف إلى ذلك مدى وعي الموظف نفسه وقدرته على الفصل بين حياته الخاصة، وبين مهام وظيفته، ويرجع ذلك إلى جهل شريحة كبيرة من المجتمع بحقوقها، وجهلها أيضًا بدور الموظف وواجباته، وهذا ليس بالأمر الغريب، فالموظف نفسه في بعض الأحيان يجهل طبيعة مهمته وواجباته وأمانة وظيفته.

ولأن الموظف فرد من المجتمع وجزء لا يتجزأ منه، فإن معرفته بما عليه من واجبات وما له من حقوق هي الخطوة الأولى في تغيير نظرة المجتمع له، وأيضًا على الجمهور أن يقدر الأعباء الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف، فالعلاقة لابد أن تقوم على احترام متبادل بين الطرفين، وكذلك بين الجهة الحكومية من جهة، والموظف والجمهور من جهة أخرى.

وتنمية هذا الوعي تحتاج إلى إعلام واع، وصادق فيما يقدمه للناس، بعيدًا عن الجري وراء الربح حتى ولو على حساب الأخلاق في صورة إعلانات مضللة عن سلع فاسدة، أو مواد فنية غير أخلاقية بدعوى حرية الفن والجرأة في التناول فالإعلام بكل وسائله يؤثر تأثيرًا خطيرًا على النشء والشباب أكثر من تأثير الأسرة والمدرسة والجامعة، لذلك فالإعلام وسيلة ممتازة لتبصير الناس بالقيم الأخلاقية المنشودة، والمنبثقة من الديانات السماوية.

ويدخل في إصلاح الإعلام الذي ننشده، القضاء على فوضى الفتاوى الدينية حتى أصبحت في حالة تضاد، ولكل شيخ مأربه فيما يقول، مما أضاف لمصيبة هلامية القيم كارثة أخرى، وهي تشويه مفردات الشريعة، وانشغال الناس بتوافه الأمور عن القضايا الكبرى.

وفي السياق نفسه .. ضرورة تجديد الخطاب الديني، فالخطيب لا تنتهي مهمته عند تصوير الواقع كما رآه، بل دوره يتخطى ذلك إلى ضرورة استمالة الناس إلى مايدعو إليه، استمالة تحملهم على الطاعة في حال الأمر، والانتهاء عما ينهاهم عنه ليستطيع بحق أن يؤدي دوره في إحداث التغيير المطلوب على مستوى المجتمع الذي يعيش فيه، فالأمر يتطلب من الخطيب أن يكون مثقفًا مُلِمًّا بالتغيرات من حوله، فالناس في حاجة إلى خطيب يحدثهم عن أمور عصرهم، أكثر، أو على الأقل بقدر مساوٍ لحاجتهم إلى معرفة العبادات، وقصص السابقين.

أيضًا القضاء على فوضى الفضائيات، بعمل ميثاق أخلاقي للعمل الإعلامي يلتزم به الجميع، وتكون هناك عقوبات رادعة لمن يخالفها.

إن على الدولة بكل قطاعاتها أدوارًا كبيرة، يأتي على رأسها ضرورة الاهتمام بمن أعطوا في سبيل بلدهم في جميع المجالات، بتوفير الرعاية لهم، والحديث عنهم في وسائل الإعلام المختلفة، حتى يكونوا القدوة والمثل للأطفال، ويوازي ذلك في الأهمية ضرورة إعادة دور التربية للمدرسة، ليكون من أهم أدوارها إلى جانب دورها التعليمي، والقضاء على سلبيات التعليم القائمة.

وأخيرًا ضرورة عمل إعلان عالمي لحقوق الإنسان الأخلاقية، يجمع ماجاءت به الأديان السماوية من قيم وأخلاقيات ومُثُل، جمعها المولى (عز وجل) في القرآن الكريم، وأكدتها سُنة النبي الكريم (صلى الله عليه وسلم) نستعيد من خلاله الأخلاق الضائعة...

ويمكن أن نجمل العلاج في الخطوات التالية، والتي تتطلب تضافر جهود جميع قطاعات الدولة لتحقيقها، لإنقاذ المجتمع من الفساد، وذلك بترسيخ القيم الأخلاقية النابعة من الشريعة، لذلك فترتيبها غير مقصود، ولا يعبر عن شيء سوى ضرورة العمل سويًا، دون انتظار بعضنا بعضًا، فيما عدا الخطوة الأولى، التي تدعو إلى جعل الأخلاق هدفًا قوميًا للمجتمعات.

خطوات إنقاذ المجتمع:

1- جعل قضية الأخلاق هدفًا قوميًا.

2- إعداد دستور أخلاقي يجمع مكارم الأخلاق، يكون أساسه الدين.

3- السعي للقضاء على الفقر بكل الوسائل.

4- الزيادة الفعلية لرواتب العاملين.

5- ضبط الأسعار من خلال الرقابة الصارمة، والعقاب الرادع.

6- إعادة الدور الرقابي للمؤسسات والهيئات الحكومية المنوط بها تنظيم العاملين وإدارتهم.

7- تفعيل مبدأ الشفافية.

8- ضرورة إكساب المديرين المبادئ الأخلاقية.

9- ضرورة تشجيع المبدعين والمجتهدين من العاملين.

10- ضرورة الكشف النفسي، وتضمينه للكشف الطبي على العاملين الجدد، وأن يكون دوريًا كل فترة لقياس تكيف العاملين مع نظام العمل.

11- ترسيخ القيم الأخلاقية من خلال الإعلام بكل وسائله.

12- رصد البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة.

13- سن القوانين التي تحدد القيم الأخلاقية.

14- تعديل القوانين العقابية، واعتبار الفساد الأخلاقي بصوره المعنوية والمادية قتلاً للمجتمع، يتساوى مع جريمة القتل العمد مع سبق الإصرار والترصد.

15- الاهتمام بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، وتوجيه ما تملكه من تأثير في المجتمع إلى ترسيخ القيم الأخلاقية.

16- التعامل مع المؤسسات التي تتسم بالأخلاق، وعدم التعامل مع المؤسسات الفاسدة، في حالة إمكانية الاختيار، حيث إن هناك مؤسسات، لا مكان للاختيار من بينها؛ كالمؤسسات الحكومية، حيث تنفرد كل مؤسسة بتقديم خدمات تقتصر عليها فقط.

17- عقد ندوات دينية أسبوعية للعاملين تركز على أخلاقيات العمل، وتوضيح الحلال والحرام في سلوكياتهم، من خلال دعاة موثوق بهم.

18- وضع ضوابط صارمة لاختيار العاملين بعدالة بعيدًا عن المحسوبية.

19- ضرورة تغيير نظرة المجتمع الدونية لبعض المهن.

20- تفعيل التدريب وتطابقه مع واقع العمل.

21- ضرورة إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين.

22- تنمية الوعي بحقوق وواجبات الموظف، وحقوق وواجبات الجمهور.

23- المساواة في الحقوق الأدبية والمادية بين الجهات المختلفة، وبين العاملين المؤقتين وزملائهم الدائمين.

24- القضاء على فوضى الفتاوى الدينية.

25- القضاء على فوضى الفضائيات.

26- ضرورة اختيار أفراد مبدعين ليشكلوا العناصرالبشرية لتحقيق الأهداف.

27- الأخذ بأسلوب التفويض.

28- إتاحة الفرصة للعاملين للتعبير عن الأفكار دون حجر.

29- تخصيص نسبة من ميزانية المنظمة لتنفيذ التجارب المبتكرة.

30- على المنظمة أن تربط أهدافها بأهداف العاملين فيها قدر الإمكان.

31- الحد من كثرة المؤتمرات غير الفعالة.

32- العمل على اكتشاف أصحاب المواهب من العاملين.

33- إذكاء روح التنافس الشريف بين الأفراد من خلال المسابقات العلمية والبحثية.

34- عمل لوحة شرف للعاملين المتميزين.

35- توعية الأسر بطرق وأساليب التربية الصحيحة.

36- ضرورة إعادة دور التربية للمدرسة، والقضاء على سلبيات التعليم القائمة.

37- توعية المعلم بدوره الأخلاقي في حياة التلاميذ.

38- تطوير نظام التعليم فيما قبل المرحلة الجامعية؛ بالشكل الذي يتيح الفرصة لميول الطلاب نحو فرع من فروع العلم.

39- توفير فرص العمل المرتبطة بمراحل التعليم المختلفة.

40- ضرورة أن تتفق قرارات وسياسات القادة مع الاتجاه العام للدولة.

41- ضرورة اهتمام الدولة بمن أعطوا في سبيل بلدهم في جميع المجالات.

42- على المنظمات عمل جائزة الموظف المثالي لتشجيع الأفراد على تحري الالتزام الخلقي والمهني.

43- رصد جائزة للمتفوقين من أبناء العاملين في الشهادات العامة.

44- طرح مشروعات تطوير العمل على العاملين لإبداء الرأي فيها.

45- ضرورة تجديد الخطاب الديني.

46- عمل إعلان عالمي لحقوق الإنسان الأخلاقية، على اعتبار أن السلوك الأخلاقي هو حق متبادل بين الناس.

47- إعداد ميثاق أخلاقي يتناسب مع كل فئات المجتمع، ونقترح أن يدور حول النقاط التالية:

- ليكن شعاري "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه".
- أن أرعى الله في عملي وأن أؤديه على أكمل وجه.
- أن أحرص على الرزق الحلال الطيب خوفًا على نفسي وعلى أولادي ومجتمعي.
- أن يكون منهجي المزيد من العمل والجهد والعطاء، لأثبت عند المطالبة بحقى أني أستحق ما أطالب به.
- أن أطالب بحقوقي باعتدال، ومن خلال الوسائل الشرعية، وأن أؤدي واجبي دون تفريط.
- أن أربي أولادي على الأخلاق والقيم لينفعوا دينهم ومجتمعهم، وأن أشجع المتميزين من الناس، ومن يرغبون في العطاء قدر استطاعتي دون أحقاد.
- أن أحافظ على وسائل إنتاجي ونظافة المكان، وأن أرعى هيبته ومظهره وكأنه بيتي، وأن أحافظ على أسرار العمل دون تفريط.
- أن أعامل زملائي كما أحب أن يعاملوني، وأن أعامل العملاء كما أحب أن أعامل به لو كنت أحدهم، وأن أتعامل مع رؤسائي بكل احترام، ومرءوسيّ بكل تكريم وتقدير ورحمة.
- أن أبدأ بنفسي عند الإصلاح، وأن أنظر إلى عيوبي قبل النظر إلى عيوب الآخرين، وأن أقوم بما عليّ من عمل قبل توجيه النقد للمهملين.

- أن أكون صبورًا على المكاره، صريحًا، أقول الحق بما ينفع ولا يضر، وأن أهتم بالمعرفة، وأرقّي معارفي بشئون عملي، وأن أثقف نفسي قدر الإمكان، وأن أكون على يقين أن هذا العالم لا يحترم الجهلاء.

48- إعداد قسم مهني يوقعه الموظف عند بداية تعيينه ليكون مذكرًا له دائمًا بما يجب عليه عمله، مع عقاب من يخالفه، ونقترح أن يكون نصه كالتالي:

أقسم بالله العظيم.

أن أؤدي واجبي على أكمل وجه.

وأن أرعى الله في العمل وكل ما أقوم به.

وأن تكون معاملتي لرؤسائي ومرءوسيّ مبنية على الاحترام والمساواة.

وأن أشجع المجتهد، وأساعد المبتدئ.

وأن أقوّم المهمل قدر استطاعتي.

وأن أربي أولادي على حب الرزق الحلال والعمل الشريف لينفعوا دينهم ووطنهم والناس.

وأن احترم مواثيق العمل وشرف المهنة.

والله على ما أقول شهيد.

(وأترك الباب مفتوحًا أمام الجميع لإضافة المزيد من المقترحات)

ملخص الفصل الخامس:

إن فرض القانون أو النظام أو المسئولية المالية والمحاسبة باللوائح والتشريعات، وتفويض رجل البوليس في الرقابة على التنفيذ، لا يمنع أنه حين يدير رجل البوليس ظهره يقع المحظور، فضلاً عن أن رجل البوليس نفسه كثيرًا ما

يكون في حاجة إلى من يحرسه، أو يراقب سلوكه، إذن أية محاولة لفرض المسئولية، أو إصلاح الإدارة من خارج الأفراد أنفسهم لا شك مصيرها الفشل لقيامها على أساس عقابي، بدلاً من إحياء الضمير وبعث الخلق. والدليل على ذلك، فقد بقيت النظرية في المسئولية الإدارية، والتي تهيب بنظم الأخلاق والشعور الذاتي بالمسئولية، والتوفيق بين صراع المصلحة العامة، وبين المصالح الشخصية.

ومن المؤكد أن المواثيق والدساتير الأخلاقية تطرح عدة أسئلة تحتاج إلى إجابات، من خلالها يمكن لنا الحكم على جدواها في إعادة أخلاقيات العمل المفقودة، سواء أكانت أخلاقيات حث عليها الدين، أم قيمًا وأخلاقيات مجتمعية اعتاد عليها الأفراد، بداية من السؤال الأهم: هل يكفي الميثاق لتفعيل وترسيخ الأخلاق في نفوس أفراد المجتمع؟، وهل يضمن هذا الميثاق وجود موظف يتمتع بالأخلاق الحميدة بصفة عامة، وبأخلاقيات المهنة بصفة خاصة؟.

وهل يمكن أن يأتي الميثاق بثماره في ظل تراخي رقابة الدولة؟

وهل يمكن أن يلتزم كل موظف بالسلوك القويم في ظل الفقر، وغياب المساواة فيما يتعلق بالعائد المادي والأدبي؟

وهل تكفي القوانين وحدها في تعديل سلوك العامل المنحرف؟

وفي النهاية.. كيف يمكن لنا إنقاذ ما يمكن إنقاذه؟ والمقصود إنقاذ من لم تتلوث أخلاقياته بعد، أي حماية من يتمتعون بأخلاقيات العمل من السقوط في الفساد الإداري، من خلال التعاون بين أفراد المجتمع، لإيجاد صيغة سليمة يمكن بها تفعيل الأخلاق بصفة عامة، وأخلاقيات العمل بصفة خاصة داخل المجتمع.

قائمة المراجع

أولاً- مراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

- أبو النصر، مدحت محمد. (2007). ***مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب بالمنظمات العربية***، القاهرة: إيتراك للنشر والتوزيع.
- أبو بكر، مصطفى محمود. (2005). ***الإدارة العامة. رؤية استراتيجية لحماية الجهاز الإداري من التخلف والفساد***، إسكندرية: الدار الجامعية.
- أبو بكر، مصطفى محمود. (2010). ***أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة***، الإسكندرية: الدار الجامعية.
- أحمد، لطفي بركات. (1989). ***التربية والتنمية***، القاهرة: مكتبة النهضة المصرية.
- أسعد، يوسف ميخائيل. (1987). ***سيكولوجية الغضب***، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- أسعد، يوسف ميخائيل. (د.ت). ***الانتماء وتكامل الشخصية***، القاهرة: مكتبة غريب.
- الأهواني، أحمد فؤاد. (1938). ***خلاصة علم النفس***، القاهرة: مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر.
- الببلاوي، حازم. (1997). ***عولمة الاقتصاديين الاتجاهات الحديثة والتحديات المعاصرة***، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الخضيري، محسن أحمد. (2003). ***غسيل الأموال: الظاهرة - الأسباب - العلاج***، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- الدسوقي، كمال. (2000). ***سيكولوجية الإدارة العامة وأخلاقيات الخدمة المدنية***، المؤلف، ط2. القاهرة.

- الزواوي، خالد. (2004). ***البطالة في الوطن العربي: المشكلة والحل***، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- السالم، عبد الله بن عبد الكريم بن أحمد. (2010). ***أهمية فهم الاختلافات الثقافية في بيئة العمل – ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري، وتحسين جودة الأداء المؤسسي*** "المغرب، أبريل 2009، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الصابوني، محمد على. (د.ت). ***مختصر تفسير ابن كثير***، القاهرة: دار الصابوني، ط7.
- الصيرفي، محمد. (2008). ***الفساد بين الإصلاح والتطوير الإداري***، القاهرة: مؤسسة حورس الدولية.
- الطعامنة، محمد؛ العلوش، طارق. (2004). ***الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في الوطن العربي***، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- الطويل، عزت عبد العظيم. (1982). ***في النفس والقرآن الكريم***، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- العمر، فؤاد عبدالله. (1997). ***أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي***، جدة: المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب.
- الفندي، محمد جمال الدين. (1982). ***الإسلام وقوانين الوجود***، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- المجدوب، أسامة. (2000). ***العولمة والإقليمية – مستقبل العالم العربي في التجارة الدولية***، القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
- المصري، عبد السميع (1982). ***مقومات العمل في الإسلام***، القاهرة: مكتبة وهبة.

- المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2006). ***دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة***، القاهرة: المكتبة العصرية للنشر والتوزيع.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2008). ***الفساد الإداري والمالي في الوطن العربي***، القاهرة: المنظمة.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2009). ***الإدارة الرشيدة والإصلاح الإداري والمالي***، .القاهرة: المنظمة.
- المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2010). ***آليات مكافحة الفساد والرشوة في الأجهزة الحكومية العربية*** – بحوث وأوراق عمل، القاهرة: المنظمة.
- اليسوعي، لويس معلوف. (د.ت). ***المنجد في اللغة والأدب والعلوم***، القاهرة: المطبعة الكاثوليكية.
- بدر، خالد أحمد رمضان. (1994). ***إدارة المنظمات: اتجاه شرطي***، القاهرة: المؤلف.
- جابر، جابرعبد الحميد. (1977). ***علم النفس التربوي***، القاهرة: دار النهضة العربية.
- حجازي، عوض الله جاد. (1981). ***مقارنة الأديان بين اليهودية والإسلام***، ط 2، القاهرة: دار الطباعة المحمدية.
- خليل، نجلاء محمود محمد. (2009). ***دستور مقترح لأخلاقيات مهنة المكتبات***، بحث مقدم إلى المؤتمر القومي الثالث عشر لإخصائيي المكتبات والمعلومات في مصر، المنوفية: جامعة المنوفية..
- خيري، السيد محمد. (د.ت). ***علم النفس الصناعي وتطبيقاته المحلية***، القاهرة: دار النهضة، ج 1.

- دراكر؛ بيتر. (1995). ***الإدارة. المهام – المسئوليات – التطبيقات***، ترجمة: محمد عبد الكريم، القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- دغيم، أحمد علي. (2006). ***الطريق إلى المعجزة الاقتصادية والقضاء نهائيًا على البطالة "الصين تؤكد عمليًا نجاح فكرتنا"***، القاهرة: المكتبة الاكاديمية.
- ديسلر؛ جاري. (1992). ***أساسيات الإدارة. المبادئ والتطبيقات الحديثة***، تعريب: عبد القادر حمد عبد القادر، الرياض: دار المريخ.
- ربيع، محمود محمد. (1988). ***سؤال كبير لماذا الإسلام؟***، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- شاو؛ وليام هـ. (2005). ***أخلاقيات منظمات الأعمال***، ترجمة: عبد الحكم أحمد الخزامي، القاهرة: دار الفجر.
- شتا، السيد علي. (2004). ***المختلسون من المال العام***، الإسكندرية: المكتبة المصرية.
- شفيق، محمد. (د.ت). ***الجريمة والمجتمع. محاضرات في الاجتماع الجنائي والدفاع الجنائي***، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- شلتوت، محمود. (1983). ***الإسلام عقيدة وشريعة***، القاهرة: دار الشروق، ط 12.
- طه، فرج عبد القادر. (1983). ***علم النفس الصناعي والتنظيمي***، القاهرة: دار المعارف، ط 4.
- عبد الحميد، جابر؛ سليمان الخضري الشيخ. (1978). ***دراسات نفسية في الشخصية العربية***، القاهرة: عالم الكتب.
- عفيفي، صديق محمد. (2006). ***دليل المعلم في أخلاق المهنة. مفاهيم نظرية وحالات عملية***، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- عكاشة، محمود فتحي؛ محمد شفيق زكي. (1997). ***مدخل إلى علم النفس الاجتماعي***، القاهرة: المؤلف.
- علي، أحمد جابر حسنين. (2009). ***حقوق الإنسان النفسية. نحو إعلان عالمي لاستعادة الأخلاق الضائعة***، القاهرة: المؤلف.
- عمارة، بثينة حسنين. (2000). ***العولمة وتحديات العصر وانعكاساتها على المجتمع المصري***، القاهرة: دار الأمين.
- عمارة، محمود محمد. (1986). ***الخطابة في موكب الدعوة***، القاهرة: المجلس الأعلى للشئون الإسلامية.
- غنيم، أحمد محمد. (2009). ***إعادة هندسة نظم العمل. الثورة الإدارية المضادة***، القاهرة: دار الإدارة.
- فهمى، مصطفى. (د.ت). ***في علم النفس، القاهرة***: دار الثقافة.
- قابل، محمد صفوت. (2004). ***الدول النامية والعولمة***، القاهرة: الدار الجامعية.
- كاظم، حسين رمزي. (1993). ***الإدارة والمجتمع المصرى***، القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- كيبلر، كاي. (2003). ***تحقيق الرضاء الوظيفي***، ترجمة: خالد العامري، القاهرة: دار الفاروق.
- ليافيت، هارولد. (د.ت). ***علم النفس الإداري – التعريف بالأفراد، والأزواج، والجماعات في المنظمات***، ترجمة: كمال دسوقي، القاهرة: دار الفكر العربي.
- مارش، جيمس جي؛ وآخرون. (2001). ***المنظمات***، ترجمة: عبد الرحمن بن أحمد هيجان، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- ماهر، أحمد. (1997). ***الاختبارات واستخدامها في إدارة الموارد البشرية والأفراد***، الإسكندرية: الدار الجامعية.

- متولي، عبد الحميد. (د.ت). ***الشريعة الإسلامية كمصدر أساسي للدستور***، الإسكندرية: منشأة المعارف.
- محمود، جمال الدين محمد. (1989). ***قضايا معاصرة في الدعوة***، القاهرة: المجلس الأعلى للشئون الإسلامية.
- مصطفى، إبراهيم؛ وآخرون(1961). ***المعجم الوسيط***، القاهرة: مجمع اللغة العربية، ج 2.
- مصطفى، أحمد سيد. (2001). ***المدير وتحديات العولمة – إدارة جديدة لعالم جديد***، القاهرة: المؤلف.
- مكتبة دار التراث. (د.ت). ***الأحاديث القدسية***، القاهرة: مكتبة دار التراث، ج1.
- منظمة الشفافية الدولية. (2009). ***نظام النزاهة الغربى في مواجهة الفساد***. (كتاب المرجعية)، برلين: منظمة.
- نجاتي، محمد عثمان. (1964). ***علم النفس الصناعي***، القاهرة: دار النهضة العربية، ج1، ط2.
- نجاتي، محمد عثمان. (1982). ***القرآن وعلم النفس***، القاهرة: دار الشروق.
- نجم، نجم عبود. (2000). ***أخلاقيات الإدارة في عالم متغير***، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- هال، ريتشارد هـ. (2001). ***المنظمات: هياكلها، عملياتها، ومخرجاتها***، ترجمة: سعيد بن حمد الهاجرى، الرياض: معهد الإدارة العامة.
- هلال، إبراهيم إبراهيم. (1976). ***الدين والمجتمع***، القاهرة: دار النهضة العربية.
- هلال، محمد عبد الغنى حسن. (2007). ***الاتجاهات الحديثة لمحاربة الفساد***، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

- هلال، محمد عبد الغنى حسن. (2007). ***مهارات مقاومة ومواجهة الفساد***، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية.

2- الدوريات:

- بو زيد، الدين الجبالي. (يونية 2003). أحكام الضرر في المسئولية الإدارية، ***مجلة الإدارة العامة***، مج 43، ع2. الرياض.
- ***جريدة الأهرام***، احذر كتم غضبك في مشاحنات العمل. القاهرة: مؤسسة الأهرام، السنة 134، العدد 44922.
- علي، أحمد جابر حسنين. (2008). أثر العولمة على التدريب المهني في الوطن العربي، ***مجلة الإدارة***، ع2. القاهرة.
- علي، أحمد جابر حسنين. (أبريل 2007). عزيزي الموظف. هل أنت متوازن نفسيًا؟. ***مجلة التنمية الإدارية***، ع 115. القاهرة.
- علي، أحمد جابر حسنين. (أبريل 2009). دور الأسرة في صناعة الموظف العام، ***مجلة التنمية الإدارية***، ع 113. القاهرة.
- دقامسة، مأمون أحمد سليم. (يناير 2001). مستويات إشباع حاجات العاملين في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن، ***مجلة الإدارة***، مج 40، ع 4. القاهرة.
- فولد، مايكل؛ آندرو كامبل. (سبتمبر 2003). هل لديك منظمة ذات تصميم جيد؟. ترجمة: عبد المحسن بن فالح اللحيد، ***مجلة الإدارة***، مج 43، ع 3. الرياض.
- آر، جون. (يناير 2007). الإدارة والإنتاجية، ترجمة: رأفت شكرى، ***مجلة التنمية الإدارية***، ع 114. القاهرة.
- البكر، محمد بن عبد الله. (يناير 2008). تحليل أثر العوامل التنظيمية والشخصية في اعتبار الذات في بيئة العمل، ***مجلة الإدارة العامة***، مج 48، ع 1. الرياض.

- النحاس، صفوت. (يناير 2008). هل يحمل 2008 نظرة تفـاؤل نحـو الإدارة المصرية، *مجلة التنمية الإدارية*، العدد 118. القاهرة.

ثانيًا – مراجع باللغة الأجنبية:

- Ambasht, R. S., Ambasht, P. R(2005). ***Environment & Pollution,*** 4th ed, New Delhi . (New Delhi).
- Anthony, P. D. (1977). ***The ideology of work,*** Tavistock. (Great Britain).
- Armstrong, Michael. (2008). ***How To Manage People,*** London, Kogan Page . (London).
- Barnard, C. I. (1983). ***The functions of the executive. Cambridge***, Mass.: Harvard University Press.
- Bernstein, P. (1988). ***The work ethic: Economics,*** not religion. *Business Horizons*, *31*(3), 8-11.
- Blanchard, P.Nick ; Thacker, James W(2004).2d ed,Pearson Prentice Hall . (New Jersey).
- Bramely; Peter. (2003).***Evaluating training***, 2d ed, cipd. (London).
- Braude, L. (1975). ***Work and workers***. New York: Praeger.
- Cameron, Kim. (2008). ***Positive Leadership***, San Francisco, B. K . (San Francisco).
- Chester, Carole. (1998). ***Working In Public Relations*** . (United Kingdom).
- Gilbert, J. B. (1977). ***Work without salvation.*** Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Greenberg, jerald, Robert A. baron. (1993). ***Behavior In Organizations***,4th ed, Allyn & Bacon . (Boston).
- Greenhaus, Jeffrey H.,& Others. (2000). ***Career anagement***, 3d ed, India, South – Western,,(India).

- Jaggi, B. (1988). ***A comparative analysis of worker participation in the United States and Europe***. In Dlugos, G., Dorow, W., Weiermair, K., and Danesy, F. C. (Eds.), *Management under differing labour market and employment systems*(Berlin).
- Maccoby, M. (1988). ***Why work***, Simon and Schuster(New York)
- Miller, W. F. (1986). ***Emerging technologies and their implications for America***. *USA Today*, *115*, November 1986,
- Naisbitt, J. (1984). ***Megatrends: Ten new directions transforming our lives***, Warner. (New York).
- Rodgers, D. T. (1978). ***The work ethic in industrial America,*** *1850-1920*, The University of Chicago Press.(Chicago)
- Rose, M. (1985). ***Reworking the work ethic: Economic values and socio-cultural politics***, Schocken.(London)
- Toffler, A. (1980). ***The third wave***, Bantam.Cambridge, Mass.: MIT Press.(New York).
- Wattenberg, B. J. (1984). ***The good news is the bad news is wrong***, Simon and Schuster(. New York).
- Yankelovich, D. & Harmon, S. (1988). ***Starting with the people***, Houghton Miffin(Boston).
- Yankelovich, D. (1981). ***New rules: Searching for self-fulfillment in a world turned upside down***, Random House(New York)

ثالثًا – المواقع الإلكترونية:

1- المواقع العربية:

- ***5edmabanha.yoo7.com***
- ***http//:alyaseer.net*** عبد الهادي، محمد فتحي. (1997). مهنة المكتبات والمعلومات في مصر

- ***http//:samireyami.maktoobblog.com*** الريامي، سامي
- ***http://ar.wikipedia.org***
- ***http://www.kenanaonline.com***
- ***http://www.moqatel.com***
- ***www.almarefh.org*** سمان، رويدة عبد الحميد
- ***www.aman-pllestine.org*** القزاز، هديل. تعارض المصالح
- ***www.pr-galab.com*** دياب، وليد خلف الله دياب. (2009). مؤتمر العلاقات العامة الأول لجمعية العلاقات العامة الكويتية.

2- المواقع الأجنبية:

- Hill,Roger B. (1996). ***Historical Context of the Work Ethic.***
- ***http:// www.coe.uga.edu http://www.coe.uga.edu.***

رقم الإيداع
بدار الكتب المصرية
2010 / 19847
الترقيم الدولى .I.S.B.N
978-977-473-013-9

ARADO
ARAB ADMINISTRATIVE
DEVELOPMENT ORGANIZATION





المقر الرئيس

ص ب : 2692 بريد الحرية - مصر الجديدة
القاهرة - جمهورية مصر العربية
رقم الهاتف : 2258-0006 (00202)
رقم الفاكس : 2258-0077 (00202)
E-mail : arado@arado.org.eg

المقر الاقليمي

قناة القصباء المائية - بحيرة خالد
الشارقة - الإمارات العربية المتحدة
رقم الهاتف : 971-6-5563399
رقم الفاكس : 971-6-5567007
E-mail : aradosh@arado.org.eg



المنظمة العربية للتنمية الإدارية